



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Dottorato in Scienze Psicologiche e Sociali - Indirizzo Pubbliche Relazioni  
Dipartimento Di Scienze Psicologiche, Pedagogiche e della Formazione  
.SSD M-PSI/04

## PSICOLOGIA POSITIVA E RISORSE PERSONALI: dall'indecisione lavorativa giovanile al rischio di burnout nella professione intrapresa

IL DOTTORE  
**MARIA MADDALENA VIOLA**

IL COORDINATORE  
**CHIAR.MA PROF.SSA ALIDA LO COCO**

IL TUTOR  
**CHIAR.MO PROF. CRISTIANO INGUGLIA**

CICLO XXVI  
ANNO CONSEGUIMENTO TITOLO 2016

# INDICE

## INTRODUZIONE

### PARTE PRIMA: LA TEORIA

#### **CAPITOLO 1. INTRODUZIONE ALLA PSICOLOGIA POSITIVA E IMPLICAZIONI NELL'AMBITO DELLA SCELTA LAVORATIVA ..... 5**

<i>Emerging adulthood e la “fase iniziale di scelta” della carriera: un tassello fondamentale nel percorso verso l'età adulta</i> .....	9
<i>Problematiche socio-economiche attuali inerenti il lavoro e l'indecisione lavorativa dei giovani</i> .....	12
<i>Il costrutto del career decision-making</i> .....	16
<i>Le difficoltà nel processo di career decision-making: l'indecisione di carriera</i> .....	17
<i>Il background teorico: la Career Decision-Making Theory di Itmar Gati</i> .....	19

#### **CAPITOLO 2. LA PROSPETTIVA DELLA PSICOLOGIA POSITIVA PER “COSTRUIRE LA SCELTA” ATTRAVERSO LE RISORSE SIA COGNITIVE CHE EMOTIVE ..... 26**

<i>Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro</i> .....	30
<i>Benessere psicologico</i> .....	34
<i>Benessere psicologico: inquadramento teorico</i> .....	36
<i>Il contributo del benessere psicologico al career decision-making</i> .....	40
<i>Resilienza come risorsa positiva</i> .....	45
<i>La resilienza disposizionale (hardiness)</i> .....	49

#### **CAPITOLO 3 DALLA “FASE DELLA SCELTA” ALLA “FASE DEL LAVORO”: IL SOSTEGNO DEL BENESSERE DEL LAVORATORE E DELLA SUA SCELTA LAVORATIVA 57**

<i>Lavorare nell'ambito della cura della sofferenza mentale: il carico emotivo del clinico</i> .....	60
<i>La “compassion fatigue” del clinico e il rischio di burnout</i> .....	66
<i>Il concetto di burnout</i> .....	69
<i>La prospettiva della psicologia positiva per “sostenere la scelta” attraverso le risorse personologiche del clinico</i> .....	72
<i>Il concetto di compassion satisfaction</i> .....	74
<i>Il concetto di strengths use</i> .....	75

### PARTE SECONDA: LA RICERCA

#### **CAPITOLO 4 LA RICERCA SUGLI EMERGING ADULT NELLA FASE INIZIALE DI “SCELTA” DELLA CARRIERA: L'IMPORTANZA DEL BENESSERE E DELLA CAPACITÀ DI RESILIENZA ..... 79**

<i>Studio n.1- Autoefficacia nella Ricerca del Lavoro e Indecision Lavorativa: il Ruolo del Benessere Psicologico in un Gruppo Italiano di Emerging Adult</i> .....	85
<i>Benessere Psicologico e Indecisione di Carriera: Il Ruolo Moderatore dell' Hardiness</i> .....	106

<b>CAPITOLO 5. LA RICERCA SULLA “FASE DEL LAVORO”: L’IMPATTO DEGLI ASPETTI POSITIVI E NEGATIVI DEL LAVORO NELL’AMBITO DELLA CURA DELLA SALUTE MENTALE .....</b>	<b>125</b>
<i>Studio 3-The Role of Compassion Satisfaction and Strength use to reduce Burnout risk among Mental Health Professionals.....</i>	<i>128</i>

## **PARTE TERZA:CONCLUSIONI**

<b>CAPITOLO 6 RIFLESSIONI CONCLUSIVE E IMPLICAZIONI PRATICHE SULL’IMPORTANZA DEL BENESSERE PSICOLOGICO E DELL’HARDINESS NEI PROCESSI DI CAREER DECISION-MAKING .....</b>	<b>143</b>
<b>CAPITOLO 7 RIFLESSIONI CONCLUSIVE E IMPLICAZIONI PRATICHE SULL’IMPORTANZA DELLE RISORSE POSITIVE DEL CLINICO NELLA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI BURNOUT .....</b>	<b>149</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>157</b>

## **PARTE PRIMA: LA TEORIA**

### **Introduzione**

Il lavoro occupa nella vita delle persone uno spazio molto significativo sia in termini di tempo che viene quotidianamente ad esso dedicato, che di significato che i singoli individui gli attribuiscono. Una parte considerevole della nostra identità nasce, si evolve e si consolida attorno al lavoro e inoltre, come afferma Argyle (1999), anche se nella maggioranza dei casi il lavoro è considerato come un onere, come una fonte di stanchezza e di stress, l'influenza che esercita sui giudizi di benessere personale e di soddisfazione rispetto alla propria vita è significativa.

In considerazione del fatto che le scelte professionali rivestono un'importanza particolare specialmente per i giovani intenti a definire il loro percorso identitario verso l'età adulta, si rende necessario uno spazio di riflessione sugli elementi che caratterizzano e influenzano il delicato processo di ricerca del lavoro che oggi – a differenza del passato – accompagna i giovani lungo l'arco della vita. Negli ultimi anni i termini flessibilità, precarietà, transizione, caratterizzano il panorama delle professioni, del lavoro e più in generale della vita: i percorsi lavorativi frammentati e poco omogenei non caratterizzano soltanto la sfera della vita professionale delle persone ma anche la vita privata, che risulta investita in pieno da interruzioni, passaggi, momenti di crisi, ripresa di attività lavorative (Del Cimmuto, 2007).

Pertanto, il presente elaborato si focalizza sullo studio delle scelte professionali e del rapporto di queste con aspetti che riguardano il benessere psicologico e la capacità del

soggetto di far fronte agli eventi stressanti e negativi. Tali dinamiche vengono approfondite analizzando due momenti diversi dell'iter professionale: quello relativo all'avvio del processo di career decision-making negli emerging adult, e quello che invece riguarda la fase successiva alla scelta, nella quale l'individuo si trova già impegnato nel portare avanti il proprio percorso e progetto lavorativo.

Questo elaborato quindi presenta una prima parte teorica che introduce i concetti che hanno guidato l'impostazione della ricerca, presentando i modelli di riferimento utilizzati nonché i contributi di ricerca internazionale relativi ai costrutti qui indagati, e una seconda parte nella quale vengono presentati tre contributi di ricerca, di cui due volti allo studio del processo di career decision-making negli emerging adult, indagando l'impatto che il benessere psicologico, l'autoefficacia nella ricerca del lavoro e poi il livello di resilienza disposizionale hanno sull'avvio di tale processo di scelta e quindi sulla riduzione dell'indecisione professionale, e l'ultimo volta ad indagare in che modo coloro che affrontano una professione dal forte carico e impegno emotivo, come le professioni relative alla cura della sofferenza mentale, possano fronteggiare i rischi di burnout, mantenendo un atteggiamento "positivo" che permetta l'espressione delle proprie risorse e potenzialità; quanto sopra esaminando altresì le ricadute che ciò può avere sulla qualità della funzione di cura offerta.

Nello specifico, nel capitolo I e II vengono introdotti i principi teorici della psicologia positiva spiegando quindi in che modo questi attraversano l'intero progetto di ricerca qui presentato, con l'obiettivo di spostare l'attenzione dal deficit a ciò che invece si presenta come un aspetto funzionale del funzionamento psichico di un individuo e

come questo spostamento di prospettiva svolga un ruolo importante nelle fasi sia di scelta che di “mantenimento della scelta” professionale. Si focalizza dunque l’attenzione sul concetto di benessere e sulla possibilità per l’individuo di esprimere le proprie risorse e le proprie potenzialità come condizione esistenziale fondamentale per il raggiungimento di una vita vissuta in modo pieno e soddisfacente.

In linea con gli obiettivi di ricerca discussi nella parte seconda di questo elaborato, nel capitolo I viene spiegato il concetto di emerging adulthood Arnett (2000) e viene introdotta la problematica relativa al career decision-making – il cui impianto teorico è discusso attraverso la tassonomia proposta da Gati, Krausz e Osipow (1996) - che oggi più che mai risente anche delle modificazioni del contesto socio economico nel quale i giovani, e nello specifico gli emerging adult, si trovano a vivere. Sottolineando infatti come la scelta di una professione rappresenti una sfida notevole nella vita dei giovani e quindi un tassello importante nel percorso di transizione dall’adolescenza all’età adulta, si evidenzia come molti emerging adult oggi si trovano a far fronte alle difficoltà inerenti l’avvio e la costruzione di un personale progetto di scelta e sviluppo della professione (Arnett, 2004; Miller & Rottinghaus, 2014), e come questo tipo di difficoltà possano rallentare o financo inibire il processo di career decision-making.

Infine, nel capitolo II vengono presentati e discussi i costrutti che verranno analizzati nei primi due studi (Capitolo IV): l’autoefficacia nella ricerca del lavoro, il benessere psicologico, la resilienza disposizionale.

Il capitolo III, ancora nella sezione teorica, invece si focalizza non più sulla “fase della scelta” quanto piuttosto sulla “fase del lavoro”, e quindi sul sostegno del benessere

del lavoratore e della sua scelta lavorativa. Vengono presentati i contributi teorici e di ricerca che in tale ambito sono state sviluppati, portando all'attenzione del lettore il problema del prendersi cura anche della eventuale sofferenza e della prevenzione e promozione del benessere del clinico che lavora nell'ambito della cura del disagio psichico. Pertanto, si introducono i costrutti di carico emotivo e di burnout, così come, in linea con gli obiettivi di ricerca discussi poi nel terzo studio, vengono discusse quelle dimensioni che possono essere considerate, nell'ottica della psicologia positiva, come delle risorse personologiche volte a "sostenere la scelta della professione": il concetto di *strengths use* e di *compassion satisfaction*. Lo studio n.3, presentando nel capitolo V della sezione di ricerca, illustra l'analisi delle relazioni emerse tra le variabili di cui sopra e il ruolo che queste evidenze rivestono, discutendone le ricadute teorico-pratiche.

La terza parte di questo elaborato, infine, riguarda le conclusioni generali e le implicazioni pratiche a cui i tre studi conducono, nello specifico discusse nel capitolo VI e VII, rispettivamente sia nei termini di interventi di counseling dell'adulto emergente impegnato in un processo di scelta della carriera, che nei termini di interventi volti al sostegno del benessere del clinico nella sua scelta lavorativa e nella qualità del suo operare.

## **CAPITOLO 1.**

### **Introduzione alla psicologia positiva e implicazioni nell'ambito della scelta lavorativa**

Durante il suo incarico come presidente dell'American Psychological Association Martin E.P.Seligman (1998a) ha definito il progetto “*building human strength*” come la missione dimenticata dalla psicologia, e con questo slogan, inaugura il framework teorico della Psicologia Positiva. Questa nasce con l'intento di spostare il focus degli interessi di ricerca dal disagio e dal deficit, allo studio del benessere e delle risorse individuali, e quindi più in generale, su quelle *strength* che sostengono la possibilità del vivere bene. Questa prospettiva attraversa diverse aree della psicologia: dalla psicologia clinica con gli studi inaugurati da Seligman sulla depressione (1990), agli studi sulla personalità (Park, Peterson & Seligman, 2004), sino alla psicologia del lavoro (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010).

La psicologia positiva nasce negli anni ottanta negli Stati Uniti, come contraltare del modello teorico che sino a pochi anni fa ha dominato il panorama psicologico e psichiatrico, ovvero il modello basato sull'analisi, la classificazione e la comprensione dei comportamenti atipici e patologici degli individui. Obiettivo principale era quello di costruire una psicologia in grado di capire, trattare e “curare” la sofferenza psicologica. Ma, questo “modello patologico” può essere l'unico possibile? L'attività scientifica e la pratica clinica degli ultimi due decenni sembrano suggerire modelli non alternativi ma complementari, partendo però da una prospettiva centrata sulle risorse piuttosto che sul deficit. Questo approccio tuttavia ha una lunga storia: dai lavori di Allport (1958) sulle caratteristiche positive presenti in ciascun individuo, alle ricerche di Maslow (1968) sulla



salute delle persone e sulla loro possibilità di autorealizzazione, fino agli studi sulla resilienza nelle diverse età dello sviluppo (Cowan, 2000; Inglehara & Lo coco, 2013) .

Dunque, vivere in modo ottimale, raggiungere il benessere e la felicità, sta diventando obiettivo di ricerca e non solo aspirazione di ciascuno individuo; quindi particolare interesse assume lo studio delle condizioni e dei processi che contribuiscono al *flourishing*, o “stato ottimale” del funzionamento delle persone, dei gruppi e delle istituzioni (Gable & Haidt, 2005).

Quella della Psicologia Positiva (Seligman, 1990) può quindi essere considerata una vera e propria rivoluzione culturale e scientifica che ha condotto ad un profondo rinnovamento dei temi e dei paradigmi di ricerca nei vari settori della psicologia. Ad una psicologia del passato interessata prevalentemente al disturbo, alla malattia e al comportamento disfunzionale, si affianca una psicologia focalizzata allo star bene, alla realizzazione di sé, delle proprie aspettative e alla ottimizzazione delle risorse personali, abbracciando i temi della felicità, dell’ottimismo, della speranza, del grado di soddisfazione della propria vita e del benessere, con l’intento di capire questi processi non attraverso un ottica macro sociale ma piuttosto dall’interno, partendo dalle comprensione delle risorse psichiche che ogni individuo possiede.

A questo proposito, Sheldon e King (2001), affermano che la psicologia positiva non è nulla di più che lo studio scientifico delle forze e delle virtù degli essere umani, che dunque cerca di individuare cosa, negli individui, funziona come risorsa e cosa può essere migliorato.

L’interesse principale dunque è quello di individuare risorse ed abilità che si

ritiene abitino dentro ogni individuo, per promuoverne, in termini positivi, le potenzialità nascoste, ma ciò non allude al trascurare la patologia o la disfunzione, né tanto meno a negare la sofferenza o il disagio dei singoli. Quello che ci si propone di fare è piuttosto ricercare una via alternativa che mira a capire e a favorire lo sviluppo delle risorse soggettive, ampliare le competenze, e promuovere i punti di forza di ogni persona.

In tale ottica, la prevenzione assume un ruolo cruciale; ricerche in tale ambito (Alarcon, Bowling, & Khazon, 2013; Snyder, 2000) hanno evidenziato come risorse individuali quali benessere, coraggio, resilienza, orientamento al futuro, ottimismo, speranza, fiducia, accettazione di sé, relazioni positive, autonomia, agiscono come fattori preventivi e protettivi contro diverse forme di manifestazioni psicopatologiche o più semplicemente disagi psichici. Pertanto, i punti salienti che caratterizzano questo nuovo approccio si possono così riassumere (Gillham & Seligman, 1999; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002):

1. la percezione del vissuto soggettivo in termini positivi e costanti nel tempo: autoaccettazione e autoefficacia in prospettiva presente, appagamento e soddisfazione in prospettiva passata, speranza e ottimismo in prospettiva futura;
2. l'analisi delle caratteristiche umane positive, in termini di punti di forza e virtù con un coinvolgimento attivo da parte del soggetto;
3. il funzionamento "positivo" in contesti più allargati come la famiglia, la comunità e le istituzioni;
4. attenzione al concetto di prevenzione, con l'intento di accrescere la qualità della vita e la condizione di benessere soggettivo;

Pertanto, la possibilità di portare avanti una scienza del *ben-essere* volta alla promozione delle risorse e potenzialità individuali - dei bambini, dei giovani e degli adulti - ha importanti ricadute negli ambiti più diversi, dagli studi di psicologia infantile, a quella scolastica e clinica, fino agli interventi di counseling e orientamento al lavoro nonché, infine, sul benessere dei lavoratori e quindi sulla qualità dei risultati in termini di outcome organizzativo e di performance individuale.

A tal proposito, Savickas (2008), rappresentate mondiale in tema di orientamento alla professione, evidenzia come gli ambiti concernenti il *career education* e il *career counseling*, poiché volti alla promozione nei giovani delle capacità di coping, delle attitudini personali e vocazionali nonché delle competenze professionali specifiche, appaiono sposare perfettamente l'interesse e le implicazioni di una teoria focalizzata sulla costruzione delle potenzialità individuali (Seligman, 1998a) e sulla ricerca e mantenimento del benessere soggettivo, così come sintetizzato da Seligman con il concetto di "*good life*" (1998b).

Il *career counseling* pertanto deve rispondere di un contesto socio-economico e culturale postmoderno, considerato instabile e fluido per definizione, che ha radicalmente cambiato le sfide che si trovano ad affrontare coloro che sono in cerca di un primo impiego e che devono prendere decisioni fondamentali relative alla loro formazione. Pertanto, gli interventi di orientamento professionale sono volti ad aiutare e accompagnare i giovani ad adattarsi alle nuove sfide imposte dal nuovo mercato del lavoro e dall'economia globale, per fornire loro strumenti efficaci e risolutivi che li mettano in condizione di affrontare al meglio i continui cambiamenti lavorativi,

comprendere il proprio personale disegno di vita e progettare soluzioni professionali idonee e soddisfacenti. Ciò viene pensato all'interno di un disegno *life-long*, nel quale l'opportunità per l'individuo di portare avanti un progetto di vita dotato di significato, accompagnato da un senso trasversale di benessere psicologico, può trovare una sua espressione proprio attraverso la possibilità di scegliere prima e svolgere poi una professione appagante, alimentando così la percezione “positiva” che il soggetto ha di se stesso, della sua vita e di ciò che lo circonda.

### ***1.1 Emerging adulthood e la “fase iniziale di scelta” della carriera: un tassello fondamentale nel percorso verso l'età adulta***

L'elaborato si focalizza sull'analisi di una fase del ciclo della vita, che recentemente è stata definita *Emerging Adulthood* da Arnett (Arnett, 2000; 2004; 2006; Tanner & Arnett, 2009), ovvero “adulthood emergente” e che rappresenta quella fascia di giovani impegnati in una fase di transizione verso l'età adulta e che prevalentemente si trovano oggi a confrontarsi con un mercato del lavoro complesso e sfaccettato. In questa fase dunque la scelta e l'avvio della carriera si configurano come importanti tasselli per proseguire lungo il percorso identitario, sociale e relazionale che porta verso la dimensione adulta.

L'*emerging adulthood* dunque inquadra una specifica fase del corso di vita – che riguarda i giovani che hanno dai 18 ai 30 anni (Arnett, 2006) – che si declina come un particolare e distinto momento di costruzione identitaria del giovane, collocabile tra la tardo-adolescenza e la condizione di giovane adulto. Arnett (2006) ha individuato cinque

markers evolutivi caratterizzanti questo periodo:

- È un'età di *esplorazione identitaria* in cui i giovani sono chiamati a decidere chi sono e cosa vogliono essere, nel lavoro ma anche nelle loro relazioni e nel ruolo sociale;
- È un'età di *instabilità* marcata da continui passi avanti e indietro verso la meta della condizione adulta; per quanto, infatti, abbiano già stabilito un progetto per la propria vita, gli adulti emergenti sono consapevoli che questo può subire delle variazioni, causate dalle loro esplorazioni, generando quindi instabilità e mutevolezza.
- È un'età di *riflessività personale* in cui i giovani riflettono su se stessi e sul mondo che li circonda in un'ottica progettuale e di autosufficienza;
- È un'età *in between*, caratterizzata dal passaggio da una condizione ad un'altra, in cui la percezione di sé come adulti va e viene e, a questo proposito, Canevacci (1999) sostiene che i giovani di oggi sono *non-più-adolescenti* e *non-ancora-adulti*. L'adulto emergente, infatti, non si sente più un adolescente, ma in cammino verso la vita adulta, che però non è stata ancora raggiunta;
- È un'età di *possibilità*, dove la speranza e le aspirazioni sono forti e nella quale gli individui hanno alte possibilità e opportunità per cambiare la loro vita; è un periodo nel quale ci si proietta verso il futuro, un futuro nella maggior parte dei casi fatto di progettualità lavorativa, sociale e familiare. Un'età dunque in cui il futuro è ancora tutto da definire;

Il giovane definibile *emerging adult* dunque si distingue dall'adolescente per la maggiore consapevolezza dei suoi tentativi di elaborazione identitaria, nonostante entrambi non siano sposati o non siano genitori. Tuttavia i primi non vivono i cambiamenti puberali tipici degli adolescenti; vivono perlopiù lontano da casa, frequentano l'università e sono nel pieno della maturità riproduttiva. Ancora, si differenzia dal "giovane adulto" (Scabini & Donati, 1988) per la mancata adozione di un'identità adulta ben definita, che invece sembrerebbe raggiunta nel secondo. Infine, un'ulteriore espressione spesso usata come sinonimo è quella di "gioventù" che invece si differenzia dai primi poiché questa nasce da una profonda spinta socio-culturale degli anni 70', volta ad evidenziare una generazione che si trova in uno stato di tensione con la società. Riprendendo il pensiero di Erikson (1959), è possibile concepire la fase dell'*emerging adulthood* come quel momento in cui il giovane sente più pressante la necessità di trovare una soluzione alle domande "chi sono?" e "chi voglio diventare?", ma in cui ancora fatica ad elaborare una risposta certa (Cote, 2000). Di fronte a questo percorso di crescita ed alla domanda "chi voglio diventare?", la scelta della carriera lavorativa assume un ruolo centrale, non più dunque come solo aspetto oggettivo di sequenza di attività in contesti organizzati, ma rivela una componente soggettiva in quanto ogni individuo cerca di costruire e realizzare le proprie aspirazioni lavorative e potenzialità (Holland, 1973; Fraccaroli, 2005) in modo coerente con quella che è l'immagine identitaria che ha di se stesso, che proprio poiché emergente, non ha ancora raggiunto caratteri di stabilità e definitezza.

Riprendendo il modello teorico di Super (1980) sullo sviluppo delle carriere lavorative, ispirato all'approccio psicologico dell'arco di vita e della psicologia evolutiva

rogersiana, è possibile considerare le scelte professionali come un processo fluido che si evolve nel corso dell'intera vita dell'individuo e declinato come un tentativo costante di implementare differenti concetti di sé nelle decisioni di tipo formativo e professionale. In tal senso, la vita stessa può essere letta come una sequenza di stadi (*life stage*) entro i quali gli individui sviluppano ruoli, abilità, interessi e con essi il proprio concetto di sé, e in questi *stage*, i processi di scelta della carriera, che preludono all'ingresso nel mondo del lavoro dell'adulto emergente, assumono un ruolo centrale.

### ***1.2. Problematiche socio-economiche attuali inerenti il lavoro e l'indecisione lavorativa dei giovani***

La carriera come percorso individuale è regolata da una serie di dimensioni psicologiche (o tratti) coerenti con la costruzione dell'identità personale e sociale e con l'immagine di sé. Nello specifico, il processo di *career decision-making*, ovvero di scelta della carriera, dunque va considerato come un importante compito evolutivo nel contesto dell'emerging adulthood, in quanto tassello necessario per il completamento e per l'articolazione del proprio percorso di costruzione identitaria, capace di determinare, infatti, una serie di cambiamenti relativi a diverse aree della vita e della sua organizzazione (Gati, Krausz & Osipow, 1996; Lundberg & Wuermli, 2012; Konstam, 2014).

Tuttavia, l'attuale crisi economica e lavorativa che a livello internazionale sta colpendo diversi paesi, tra i quali l'Italia, appare costituire un importante fattore negativo e condizionare tale processo di scelta, generando sentimenti diffusi tra i giovani di

incertezza e insicurezza che sembrano finire per condizionare anche altre aree della vita come quella della progettualità futura o delle relazioni sociali e sentimentali, o più in generale aspetti inerenti a quella che comunemente viene definita “identità”, che viene qui intesa come ciò che integra le diverse sfaccettature della propria personalità, e che dà significato a diverse parti di se stessi, generando così una specifica modalità con la quale interpretare il senso della nostra esistenza e del nostro ruolo nel mondo che abitiamo:

*“Identity is what integrates our own diversity, gives meaning to the disparate parts of ourselves, and relates them to one another. Identity is how we interpret parts of ourselves, and relate them to one another. Identity is how we interpret our own existence and understand who we are in our world”.* (Josselson, 1996, p. 30)

Diversi sono gli autori che hanno sottolineato come tale crisi incomba maggiormente su coloro che si apprestano ad occupare il primo posto di lavoro: ovvero i giovani (Berton et al., 2009; Canevacci, 1999). A ciò segue il conseguente rischio per i giovani di vivere atteggiamenti di sfiducia e ritiro tali da inibire, rallentare o financo bloccare l’avvio ed il coinvolgimento degli stessi in un personale processo di scelta della carriera.

Inoltre, la natura del mondo del lavoro si è profondamente modificata in seguito a una serie di recessioni economiche, cambiamenti tecnologici e globalizzazione della competizione sul mercato (Gowing, Kraft & Campbell, 1998; Pfeffer, 1998; Rifkin, 1995). La globalizzazione ha costretto le aziende a rendersi più flessibili, mentre il passaggio da produzione di beni a produzione di servizi ha messo in discussione la stabilità delle stesse; infine, le recessioni economiche hanno introdotto periodi di



chiusura del mercato e conseguente mancanza di impiego. Tutto questo si traduce in una messa in discussione profonda del senso di sicurezza e prevedibilità del mercato del lavoro, che dunque richiede sempre di più capacità di adattamento proteiforme e flessibile ad una dimensione lavorativa anche essa proteiforme e *boundaryless* (Mirvis & Hall, 1996; Barbieri & Scherer, 2005), nonché una buona dose di tolleranza della frustrazione e di motivazione per entrare in un mondo del lavoro tanto dinamico quanto incerto.

Non a caso, i dati ISTAT relativi al solo mese di Luglio 2015 mostrano un tasso di disoccupazione giovanile, in Italia, pari al 40,5% (616 mila unità) contro un tasso di occupazione pari al 15,2%; ma quello che più stupisce è il tasso di giovani inattivi, cioè coloro che non sono occupati e non cercano lavoro, che arriva al 74,4% (4.413 mila unità) aumentando di 0,6 % (ovvero +22 mila unità) rispetto al mese precedente. Ancora, colpisce come, in termini tendenziali, rispetto a luglio 2014, il tasso di occupazione dei giovani tra i 18 e i 25 anni cala di 0,5 punti percentuali, cala anche il tasso di disoccupazione (-2,6 punti), a fronte di una crescita del tasso di inattività di 2,0 punti.

Questi dati sembrano tradurre in termini statistici e numerici un fenomeno che oggi vede coinvolti molti giovani che dunque appaiono come bloccati rispetto al loro personale processo di scelta lavorativa, spaesati e probabilmente non capaci di fronteggiare un mercato del lavoro instabile, dinamico e competitivo, e quindi a fronte di ciò inibiti rispetto alla possibilità di avviare e rendersi protagonisti nella costruzione e nella scelta di un proprio percorso professionale (Miller & Rottinghaus, 2014; Savickas, 2011; Shulman, Blatt & Feldman, 2006).

Il “lavoro”, inoltre va inteso come valore dominante nel processo di costruzione identitaria, e il contesto con il quale oggi si fronteggiano questi giovani li mette davanti alla grande sfida di provare a costruire un proprio disegno identitario e internalizzare quindi un senso del sé stabile e coerente a fronte di una realtà instabile, incoerente che sempre più alimenta condizioni borderline, nelle quali l’assenza di coerenza identitaria appare essere uno dei tratti personologici prevalenti (Cote, 2000; Konstam, 2015). Pertanto, la dimensione del “lavoro” rischia di perdere quel ruolo centrale nel processo di definizione identitaria e con esso crollerebbe anche il senso di utilità sociale ad esso connesso; non a caso, il concetto stesso d’identità, colto nel suo significato heideggeriano, implica la dimensione della progettualità in senso esistenziale, ma tale spinta costruttiva appare venir meno in una società come la nostra segnata dal disagio dell’immediatezza e dal ripiegamento della progettualità su un presente sterile ed improduttivo, che inibisce la volontà di cambiamento e che sembra alimentare il diffondersi di un sentimento di estraneità rispetto ai propri valori ed al proprio agire in senso personale e sociale, determinando così lo slittamento dell’individuo da regista a spettatore. Alla luce di quanto fin ora esposto, non è difficile comprendere il perché la scelta della carriera risulti essere un compito tanto difficile quanto una tra le sfide più importanti che gli *emerging adult* si trovano a dover oggi affrontare (Arnett, 2000; Kenny & Sirin, 2006; Schulenberg, Bryant, & O’Malley, 2004). Conseguentemente ciò può comportare il dover fronteggiare svariate difficoltà nello sviluppare e portare avanti i propri obiettivi professionali, con una maggiore tendenza quindi al posporre le decisioni inerenti il percorso professionale da intraprendere e quindi l’ingresso nel mondo del lavoro (Konstam, 2011).

### ***1.3 Il costrutto del career decision-making***

Il *career decision-making* può essere definito come quel processo che descrive e spiega le scelte che un individuo attua in relazione ad una specifica professione che si vuole intraprendere. Questo costrutto permette di identificare i diversi fattori coinvolti nel processo di scelta e come questi influenzano le decisioni e le scelte inerenti il percorso lavorativo che si vuole perseguire.

Il concetto di career decision-making è stato formulato per la prima volta nel 1909 da Frank Parsons, tuttavia fu riconosciuto e accettato come costrutto solo nel 1979 (Patton & McMahon 1999). Parsons argomentò le sue idee relative al modo con il quale gli individui si approcciano alla scelta della carriera nel libro '*Choosing a Vocation*' (1909), suggerendo la presenza di tre fattori di base:

- 1) una chiara comprensione di se stessi, delle proprie abitudini, capacità, interessi, ambizioni e limiti;
- 2) una conoscenza dei vantaggi, svantaggi, opportunità e prospettive relative a diverse professioni;
- 3) la consapevolezza dell'interdipendenza di questi primi due fattori;

Ma affinché tali riflessioni ottenessero un riconoscimento a livello teorico, fu necessario attraversare i diversi cambiamenti delle politiche economiche e lavorative di più paesi, fino al 1979 quando Michael Krumboltz presentò la "*social learning theory of career decision-making*" e per la prima volta il termine "career decision-making" fu così utilizzato (Brown, 2002). Questa teoria ha reso possibile la creazione di una nuova cornice teorica al cui interno affrontare e comprendere in che modo le persone scelgono

la carriera nei differenti periodi ed età della loro vita (Sharf, 2006).

In linea più generale, è possibile distinguere due principali approcci allo studio del career decision-making: un approccio sociologico e uno psicologico. Il primo mette l'accento su tutti quei fattori esterni all'individuo quali il fattore ambientale, culturale e demografico come il sesso, lo status familiare, etc... (Johnson & Mortimer, 2002). Dall'altro lato, l'approccio psicologico si pone l'obiettivo di descrivere e spiegare in che modo le persone prendono delle scelte relative al tipo di carriera che si vuole intraprendere e include fattori intrapersonali quali la personalità, gli interessi, le capacità, le risorse, in quanto questi sono aspetti fortemente influenzanti il comportamento, il pensiero, le emozioni e la modalità con la quale si attua la scelta (Brown, 2002; Gati et al., 1996, 2011).

#### ***1.4 Le difficoltà nel processo di career decision-making: l'indecisione di carriera***

Utilizzando l'approccio psicologico come lente attraverso il quale leggere i processi di scelta della carrier negli emerging adults, in questo elaborato un aspetto centrale riguarda la possibilità di comprendere quali fattori di personalità sono coinvolti ed influenzano, in senso positivo o negativo, le difficoltà che i giovani possono incontrare nell'avviare un personale processo di career decision-making. Diversi studiosi hanno ricondotto le difficoltà inerenti a tale processo con il costrutto del *career indecision* (Gati et al., 1996; Gati, Osipow, Krausz & Saka, 2000; Gati et al., 2011).

Nello specifico, tale dimensione si riferisce a quelle difficoltà che gli individui possono incontrare nel corso del loro coinvolgimento in un processo di scelta della

carriera. Così come sottolinea Gati (1996) – uno dei maggiori rappresentanti nell’ambito degli studi sulla career indecision- la dimensione dell’indecisione può essere considerata come parte spesso inevitabile, ma tuttavia fisiologica e funzionale, del processo complessivo di scelta, di crescita e transizione verso l’età adulta. Tuttavia, sono molti gli studi che hanno evidenziato come la stessa indecisione può assumere per alcuni individui dei connotati disfunzionali, configurandosi come uno stato cronico che può comportare quindi un blocco del processo di scelta (Anderson & Betz, 2001; Betz, 2004). Questa dimensionalità del costrutto dipende da vari fattori, alcuni esterni all’individuo come la mancanza di adeguate informazioni rispetto al mondo del lavoro e delle sue offerte, altri intra-individuali come la dimensione della *self-efficacy* – aspetto che verrà discusso nei paragrafi successivi.

Nello specifico, Guay, Ratelle, Senècal, Larose e Deschenes (2006), unitamente ad altri contributi di ricerca (Gati et al., 2011; Saka, Gati & Kelly, 2008) affermano che sia possibile distinguere tra una transitoria career indecision determinata da una mancanza di informazioni rispetto a se stessi e alle proprie competenze, interpretabile dunque come un aspetto fisiologico del processo di costruzione della propria identità professionale, e una indecisione cronica, definita come una pervasiva incapacità nello scegliere una carriera che può tradursi in un blocco del soggetto in uno stato di maggiore cronicità e pervasività della sua indecisione. Ancora, altri studi dimostrano come una condizione di indecisione lavorativa può determinare conseguenze negative sia nell’area professionale che in quella più generale della vita quotidiana: infatti è stato evidenziato come individui che presentano alti livelli di career indecision mostrano livelli maggiori di ansia e frustrazione, minori capacità di decision-making, un basso livello di autostima

e una scarsa attitudine al comportamento esplorativo (Nota, Ferrari, Solberg & Soresi, 2007; Taylor & Betz, 1983).

Nonostante quindi esista sino ad oggi una mole abbastanza corposa di studi e contributi di ricerca che dimostrano come diversi aspetti relativi sia alla sfera più generale della vita, o più specificatamente del contesto lavorativo, possano influenzare nel suo complesso il processo di career decision-making, (e.s., Braunstein-Bercovitz, Benjamin, Asor & Lev, 2012; Duffy & Sedlacek, 2007; Konstam & Lehmann, 2010; Lehmann & Konstam, 2011; Miller & Rottinghaus, 2013; Slaten & Baskin, 2014), si evidenzia tuttavia la presenza di una notevole scarsità di contributi volti allo studio ed alla comprensione di quelle difficoltà di scelta che gli emerging adults si trovano ad affrontare, e nello specifico di quelle che riguardano le fasi iniziali di tale processo. Il presente lavoro quindi si presenta come contributo volto a colmare tale *gap*, focalizzandosi sulle fasi iniziali e propedeutiche all'avvio del processo di career decision-making in un gruppo di emerging adults italiani non occupati.

### ***1.5 Il background teorico: la Career Decision-Making Theory di Itmar Gati***

La scelta di una professione comporta e implica diversi aspetti che possono agire positivamente, come spinta alla scelta, oppure fungere da inibitori del processo stesso. Non a caso, Brown e Rector (2008) in uno studio abbastanza recente hanno identificato più di 50 possibili correlazioni con la dimensione dell'indecisione lavorativa. Ridurre la career indecision quindi rappresenta una problematica fondamentale per la quale individuare le specifiche difficoltà che possono alimentarla e comprendere quali fattori

la influenzano, rappresenta un primo passo per provare a ridurla. Ma come possiamo dire quale emerging adult sarà più esposto ad incontrare difficoltà nel suo percorso di scelta della carriera?

A questo proposito, Shulman et al. (2006) hanno identificato due principali atteggiamenti nei confronti dei compiti evolutivi, i soggetti “*reflective-oriented*”, ovvero coloro i quali si trovano fortemente impegnati a pensare alla loro visione del futuro ed ai loro obiettivi, e i soggetti “*doing-oriented*.” Ovvero coloro che al contrario dei primi sono più orientati nel portare avanti attività evitando il ricorso ad un approccio introspettivo rispetto agli orientamenti presenti e futuri.

Un altro modello teorico di riferimento attraverso il quale leggere il processo di career decision-making è quello sviluppato da Itmar Gati (1996), che viene utilizzato nel presente elaborato come modello di riferimento per l’inquadramento teorico della ricerca. Secondo l’autore, l’indecisione di carriera non va considerata come un unico problema che si manifesta attraverso differenti manifestazioni sintomatologiche, quanto piuttosto come un agglomerato distinto e differenziato di difficoltà specifiche, le quali tutte insieme possono concorrere nel rallentare o financo inibire e bloccare il processo di scelta della carriera.

Questo modello - rappresentato schematicamente nella fig. 1 - è organizzato a grappolo, partendo da due principali gruppi di macro difficoltà che si presentano in momenti cronologicamente differenti dello stesso processo di career decision-making; da un lato vi sono quelle difficoltà che riguardano il momento antecedente l’avvio del processo di scelta - ovvero quelle difficoltà che possono determinare l’impossibilità ad

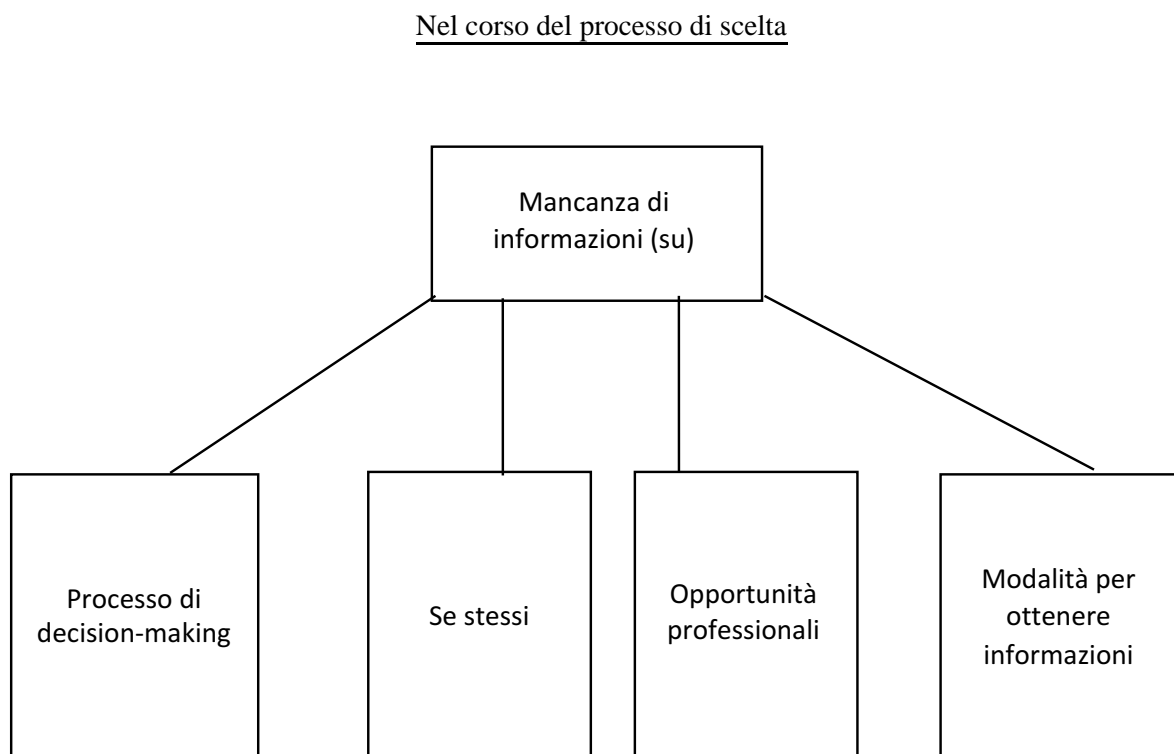
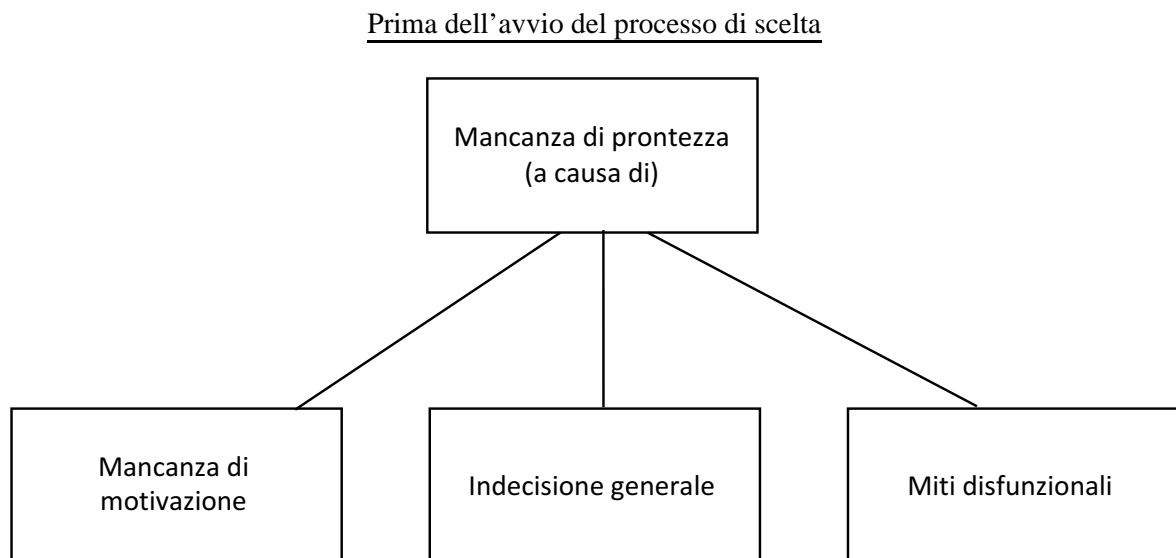
avviare *ab origine* il processo di scelta - dall'altro vi sono quelle difficoltà che possono rallentare o bloccare il processo di decision-making una volta che questo è iniziato o che possono concorrere nel determinare scelte svantaggiose per il soggetto.

Vengono poi identificate tre principali classi di difficoltà :

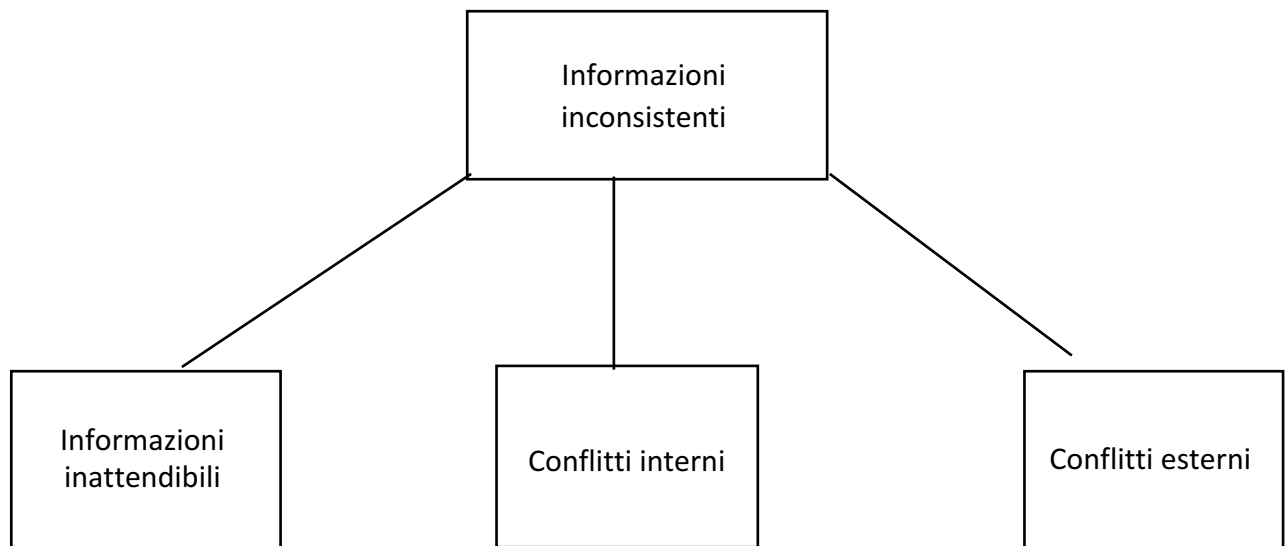
- (a) mancanza di prontezza (*lack of readiness*) – che si riferisce a quelle difficoltà che possono impedire o rallentare l'avvio del processo di scelta;
- (b) mancanza di informazioni (*lack of information*) – che si riferisce a quelle difficoltà inerenti le informazioni che il soggetto possiede e che possono rallentare o bloccare il processo una volta avviato;
- (c) inconsistenza delle informazioni (*inconsistent information*) - che si riferisce alla acquisizione di informazioni contraddittorie relativamente al lavoro che possono anche queste rallentare o bloccare il processo una volta avviato;



*Fig. 1 – L'organizzazione a grappolo del modello teorico di Itmar Gati*



*(segue)*



Ognuno di questi tre gruppi è a sua volta composto da altre sottodimensioni che servono a analizzare in modo ancora più dettagliato le diverse fasi del processo di scelta e vengono qui schematicamente rappresentate nella fig. 2. Relativamente alle sottodimensioni di difficoltà che riguardano l'avvio del processo di scelta, si distinguono tre categorie: la mancanza di motivazione che si riferisce ad una scarsa volontà nel prendere una decisione; l'indecisione generalizzata che riflette una generale difficoltà nel decidere; i miti disfunzionali che riguardano invece una percezione distorta del processo di career decision-making o aspettative irrazionali e pensieri disfunzionali sul processo.

In riferimento alle difficoltà che si possono incontrare durante il processo decisionale, per quanto riguarda la mancanza di informazioni, si distinguono quattro

categorie: mancanza di informazioni sul processo di decisione che si riferisce ad una mancanza di conoscenza su come prendere una decisione in maniera appropriata; mancanza di informazioni su di sè, che descrive una situazione nella quale il soggetto sente di non conoscersi abbastanza (le sue abilità, aspirazioni, etc.); mancanza di informazioni sulle occupazioni che riguarda invece una assenza di informazioni in relazione alle possibili opportunità professionali; infine, mancanza di informazioni su come ottenere informazioni che si riferisce ad una mancanza informativa relativa alle modalità per ottenere informazioni o aiuto per facilitare il decision-making.

Sempre in relazione alle difficoltà che si possono incontrare durante il processo decisionale, l'inconsistenza dell'informazione riguarda tre categorie di difficoltà: informazioni inattendibili ovvero il soggetto percepisce informazioni contraddittorie su stesso e sulle occupazioni considerate; conflitti interni, ovvero uno stato di confusione interna derivante dalla difficoltà nel giungere a compromessi tra importanti aspetti diversi di sè stesso; conflitti esterni infine indicativi di uno scarto significativo tra i desideri del soggetto e quelli proposti dagli altri come familiari o amici, oppure di un conflitto tra diverse opinioni di altri significativi (Gati, 1996; Di Fabio & Palazzeschi, 2010).

*Fig. 2 l'organizzazione delle dimensioni e sotto dimensioni del modello tratto da Di Fabio e Palazzeschi (2010)*

❖ **A. Prima di iniziare il processo di career decision-making**

➤ **Mancanza di prontezza**

- Mancanza di motivazione
- Indecisione generale
- Miti disfunzionali

❖ **B. Durante il processo di career decision-making**

➤ **Mancanza di informazioni su:**

- Sul processo di decision-making
- Su se stessi
- Sulle diverse professioni
- Su come ottenere maggiori informazioni

➤ **Informazioni inconsistenti:**

- Informazioni inattendibili
- Conflitti interni
- Conflitti esterni

Tale modello, grazie alla sua composizione pluristratificata, permette di analizzare sia separatamente che contemporaneamente aspetti e momenti diversi dello stesso processo di decision-making, offrendo così la possibilità di cogliere e comprendere in modo più approfondito le diverse fasi del processo di scelta e quindi andare ad analizzare come queste difficoltà specifiche possono influenzare o essere influenzate da altre variabili oggetto di studio. Pertanto, sulla base di tale tassonomia, il presente elaborato si focalizza proprio su quelle difficoltà che riguardano la fase

antecedente all'avvio del processo di scelta, ovvero si focalizza sulla dimensione della “mancanza di prontezza (*lack of readiness*)” con l'obiettivo di ampliare gli studi relativi ai processi di career decision-making e nello specifico concentrandosi su quelle difficoltà iniziali che, aggravate dal contesto socio-economico italiano attuale, o più precisamente da quello della Sicilia, sembrano poter concorrere nel determinare quello stato di inattività e inibita arrendevolezza che gli emerging adults sembrano mostrare relativamente al loro non coinvolgimento in un personale processo di scelta della carriera.

## **CAPITOLO 2.**

### **La prospettiva della psicologia positiva per “costruire la scelta” attraverso le risorse sia cognitive che emotive**

In tempi ancora lontani dalle teorizzazioni proposte da Seligman e dal suo gruppo di ricerca, già Leona Tyler nel 1969 si riferiva all'attività del counseling in questi termini: “*the psychological purpose of counseling is to facilitate development*” (p.10), sottolineando dunque come i counselors abbiano il compito di intervenire in modo sistematico per la promozione delle potenzialità individuali e dell'efficacia delle capacità di coping. Ciò coincide con la definizione proposta da Seligman (1998a) relativamente all'obiettivo sostenuto dalla psicologia positiva, ovvero la possibilità di misurare e comprendere le potenzialità e le risorse di ciascun individuo (*human strengths*), e favorirne conseguentemente l'emersione e l'accrescimento.

Ancora, Seligman (1998b) sottolinea la necessità di costruire una tassonomia per la psicologia positiva, affinché possa guidarla nella promozione di quella che lui chiama

“*good life*”. Ma già da tempo, diversi psicologi che si occupano di career counseling avevano sviluppato modelli teorici relativi allo studio delle human strengths (e.s., Hershenson, 1968; Super, 1963; Tiedeman & O’Hara, 1963), intendendo però queste come strategie vocazionali di coping applicate al contesto del lavoro. A questo proposito, Savickas (2003) spiega in che modo la branca del career counseling possa contribuire agli studi di psicologia positiva grazie all’attenzione riposta verso la promozione e lo sviluppo delle potenzialità individuali e il miglioramento delle capacità di coping:

*“By career counseling, and I include career education here, I mean developmental interventions that build the human strengths and practice the coping responses that individuals need to choose an occupation and secure a place in it”* (p. 228).

Alla luce delle recenti influenze degli studi di psicologia positiva in ambito del lavoro (e.s. Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010; Linley, Harrington & Garcea, 2013; Luthans, 2002; Luthans, Avey & Patera, 2008), il career counseling dunque si pone come obiettivo comune quello di aiutare gli individui a trovare nella società lo spazio per dare espressione al loro senso del sé e quindi l’immagine che ognuno ha di se stesso. Tale obiettivo nasce dalla comune concezione che una “*good life*” nasca dalla possibilità del singolo individuo di potere esprimere al meglio le proprie risorse e potenzialità, all’interno di un contesto nel quale queste stesse possano trovare una loro realizzazione (Seligman, 2002).

Riportando dunque tale prospettiva al mondo complesso e dinamico degli

emerging adult, l'impianto teorico di cui sopra allude alla possibilità per il giovane "emergente" di definire la propria identità in relazione alla società che lo attraversa e alla promozione delle sue potenzialità, espandendo così il proprio sé nel mondo e dichiarando: "questo sono io". Tuttavia, nonostante l'interesse nascente verso la promozione "positiva" delle strengths per favorire lo sviluppo della

carriera nei giovani, non possiamo esimerci dall'evidenziare come altri studi invece abbiano mostrato come i compiti e le sfide che gli emerging adult si trovano a dover affrontare possono concorrere nell'alimentare difficoltà di natura emotiva, quali disturbi del tono dell'umore o problematiche comportamentali (Kuwabara et al. 2007), o ancora una diminuzione dell'affettività positiva (Carstensen et al. 2011) e del livello di soddisfazione di vita (Stone et al. 2010), evidenziando quindi un generale abbassamento del livello di benessere confrontato con quello di soggetti adulti (Carstensen et al. 2011; Stone et al. 2010).

Tali evidenze mettono in risalto dunque l'importanza della sfera più generale del benessere e di come questo sia indiscutibilmente influenzato dal processo di sviluppo della carriera dei giovani. Tuttavia questi studi valutano il benessere in termini di variabile di outcome, e nonostante l'ondata di ricerche afferenti all'applicazione della psicologia positiva nel ambito del career development, appaiono estremamente esigui gli studi che indagano la relazione inversa, ovvero in che modo aspetti legati al benessere psicologico degli emerging adults possano influenzare il processo di career decision-making e di sviluppo di carriera.

Difatti, la tradizione di ricerca nell'ambito del *career choice* e del *career*

*development* ha dato ampio spazio allo studio di quelle componenti di personalità di natura prettamente cognitiva, quali ad esempio capacità di problem-solving (Gottfredson, 2003; Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson, 2000), studi sulla self-efficacy (Bandura, 1977; Brown, 1999) o sul locus of control (Taylor & Pooma, 1990), a fronte di una scarsità di contributi volti ad analizzare in che modo fattori psicologici di natura non cognitiva ma orientati più sul versante degli affetti e del *wellness* possano contribuire ai processi di scelta nell'ambito del *career counseling* (Harari, Waehler & Rogers, 2005; Strauser, Lustig & Ciftci, 2008). A tal proposito, Szymansky ha riscontrato in un suo lavoro del 2000 come anche aspetti di natura emotiva siano coinvolti nel processo di career

decision-making, sottolineando come gli individui debbano fare appello alle loro risorse personali e psicologiche, pur se non specificatamente attinenti al contesto del lavoro, per poter affrontare un processo di scelta e quindi di crescita, che di per sè espone facilmente ad esperienze negative e stressogene.

Utilizzando quindi la cornice teorica offerta dalla psicologia positiva e riprendendo dunque l'interesse della stessa verso lo studio e la promozione del benessere e delle “*good qualities*” individuali, il *file rouge* che segue questo elaborato è quello di poter comprendere, attraverso il modello proposto da Gati (1996), in che modo alcune dimensioni del benessere influenzino le difficoltà di indecisione lavorativa, relative alla fase iniziale di avvio del processo di scelta, sperimentate in un gruppo di emerging adults che ancora non hanno avviato un processo di scelta della professione. Nel presente



lavoro di ricerca le dimensioni di cui sopra sono state individuate nei costrutti di autoefficacia nella ricerca del lavoro, di benessere psicologico e di resilienza disposizionale, cercando dunque di comprendere in che modo aspetti personologici “positivi”, o in altri termini “human strength”, quali la percezione di autoefficacia nella ricerca del lavoro, il benessere psicologico e la resilienza disposizionale, possano influenzare positivamente la capacità dei giovani nel fronteggiare quelle iniziali difficoltà individuate nella dimensione del “lack of readiness”, che sembrano rallentare o financo inibire il loro coinvolgimento nel dare inizio ad un personale processo di career decision-making.

### ***2.1. Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro***

La social learning theory proposta da Bandura (1977) ha enfatizzato l'importanza dei processi cognitivi e introdotto l'idea che ci siano aspetti di personalità che sono frutto della capacità dell'individuo di apprendere dalle esperienze vissute. Questi aspetti sono il concetto di auto regolazione, ovvero la capacità di modulare il proprio comportamento in base alle circostanze ambientali, il concetto di autostima, ovvero la concezione che l'individuo ha di se stesso in termini di giudizio personale, e il concetto di autoefficacia (*self-efficacy*), che verrà discusso più ampiamente nei paragrafi successivi.

Nonostante l'importanza che ognuno di questi aspetti di personalità riveste in diverse aree della vita, il concetto di autoefficacia è stato considerato nella tradizione degli studi relativi al career decision-making come un fattore di personalità estremamente centrale. L'autoefficacia consiste in un sentimento di fiducia e nelle credenze che un individuo ha rispetto alle proprie capacità di portare a termine con successo un'azione,

eseguire i compiti assegnategli, e raggiungere i risultati prestazionali attesi (Bandura, 1977; Betz & Hackett, 1981; Nesdale & Pinter, 2000).

Bandura (1997) sostiene infatti che, nei processi di scelta, i soggetti devono necessariamente tenere conto di più elementi tra i quali prima di tutto il tipo di identità che la persona cerca di costruirsi nel proprio contesto di appartenenza. Proprio in relazione a quest'ultimo aspetto, le persone sono quotidianamente poste di fronte alla necessità di valutare le proprie capacità, di verificare quanto e come si sentono di poter progettare e gestire la propria vita. In secondo luogo un ruolo importante è attribuito agli interessi e soprattutto alla possibilità di conoscere e sperimentarsi in campi di azione diversi: se da un lato la possibilità di accedere più rapidamente alle informazioni amplia gli ambiti di interesse, dall'altro le modalità e la rapidità di fruizione delle stesse determina una condizione di "instabilità", ossia di interrogativi ai quali il soggetto deve dedicare un tempo di riflessione considerevole.

In questo quadro risulta particolarmente importante l'approfondimento, nell'ambito degli interventi di orientamento che si basano su una impostazione alla "carriera" life-long, di dimensioni di personalità fondamentali come l'autoefficacia. In tale area di studi, le teorie sulla self-efficacy hanno trovato ampio impiego e riscontrato diverse conferme a livello empirico (Lent, Brown & Hackett, 1994). Betz e Hackett (1981, 1997) sono stati i primi a suggerire l'importanza di tale costrutto nell'ambito dello sviluppo di carriera, e nello specifico nell'ambito delle scelte lavorative. Da qui, sono state individuate e studiate diverse forme di espressione della self-efficacy nell'ambito della carriera, riscontrando significativi risultati in termini di forza predittiva (Betz &

Hackett, 1986; Lent et al., 1994; Multon, Brown, & Lent, 1991). Per esempio, la self-efficacy letta all'interno del modello proposto da Holland (1997) si è dimostrata un fattore significativamente predittivo della scelta professionale (Donnay & Borgen, 1999), laddove invece bassi livelli di self-efficacy ne determinavano un blocco.

Dall'analisi della letteratura scientifica emergono infatti un ampio insieme di ricerche che dimostrano il ruolo chiave svolto da questa dimensione nella scelta e nello sviluppo di carriera. Nota e Soresi (2000) sottolineano che le informazioni che l'individuo possiede rispetto alle proprie capacità di autoefficacia influenzano le componenti cognitive ma anche emotive e motivazionali dell'agire e rendono la persona artefice attiva delle proprie scelte. È importante evidenziare che le aspettative di autoefficacia influenzano il comportamento attraverso una serie di processi che sono particolarmente attivi (*ibidem*, p. 17):

- a. nell'individuazione e selezione degli obiettivi personali;
- b. nella determinazione della quantità di persistenza che può essere investita per il raggiungimento degli obiettivi personali;
- c. nella caratterizzazione delle emozioni che si sperimentano nelle diverse situazioni di vita in cui ci si sente impegnati;
- d. nella scelta dei compiti e delle situazioni in cui impegnarsi.

Diverse ricerche hanno dimostrato che il ventaglio di possibilità di carriera che le persone prendono seriamente in considerazione è significativamente maggiore quando il senso di autoefficacia, in relazione ai risultati ottenuti a livello formativo e alle funzioni svolte in ambito lavorativo, è elevato (e.s., Bandura, 1997; Bandura, Barbaranelli,

Caprara, Pastorelli, 2001; Betz & Hackett, 1981; Flores, Navarro, Smith, Ploszaj, 2006; Jackson, Potere, Brobst, 2006), così come uno studio del 2006 di Gushue, mostra come gli individui sviluppino le decisioni di scelta della carriera sulla base del loro sentimento di autoefficacia. A sostegno di quanto detto, Barbaranelli e Steca (2001, p.122) affermano che: *“le convinzioni di autoefficacia personale costituiscono degli importanti determinanti delle traiettorie di carriera, tramite l’influenza che esse esercitano sui processi cognitivi, affettivi e motivazionali che regolano in vario modo la selezione e la valutazione delle informazioni, la generazione e la coltivazione degli interessi, la scelta tra le varie opzioni e la presa di decisione, il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi”*.

Dall’insieme di questi studi emerge quindi come le persone con maggiore autoefficacia tendano a considerare un numero più elevato di opzioni, mentre quelle con bassa autoefficacia tendono a scartare intere categorie di lavori, a prescindere dai vantaggi che queste potrebbero procurare. Infine, un’altra serie di studi confermano che minore è il senso di autoefficacia per lo svolgimento di tali attività connesse alle decisioni di carriera, maggiore è il livello di career indecision ( e.s., Taylor e Betz, 1983; Betz & Luzzo, 1996; Betz, Schifano & Kaplan, 1999; Nota, et al., 2007). Perciò quanto più è forte il senso di efficacia, tanto più è elevato il livello di attività esplorativa, strumentale alla scelta e all’esplorazione della carriera (Bandura, 1997; Tuck, Rolfe & Adair, 1995; Anderson, Betz, 2001; Betz, 2004; Vannotti & Ferrari, 2005).

Il costrutto più specifico di autoefficacia nella ricerca del lavoro (*career search self- efficacy*) nasce all’interno di questa cornice teorica e di ricerca e viene introdotto da

Solberg nel 1999. Questo si riferisce al livello di fiducia che i soggetti ripongono nella loro capacità di portare avanti attività di ricerca del lavoro, e si differenzia dal costrutto del *career self-efficacy*, ovvero autoefficacia lavorativa, proprio per la sua attitudine all'esplorazione e alla ricerca della professione. Pertanto, è possibile dedurre che tale costrutto sia maggiormente riferibile all'area del career decision-making rispetto al tradizionale concetto di career self-efficacy, il quale invece riguarda un giudizio individuale e complessivo circa la propria capacità di portare avanti un particolare comportamento professionale. Nonostante il piccolo numero di ricerche che hanno utilizzato questo costrutto così specifico, gli studiosi hanno riscontrato come alti livelli di career search self-efficacy influenzano positivamente il comportamento esplorativo in ambito lavorativo (Solberg, Good, Fischer, Brown & Nord, 1995) a fronte invece di un aumento di indecisione lavorativa laddove vi è un livello basso di career search self-efficacy (Taylor & Betz, 1983).

## ***2.2 Benessere psicologico***

Il career decision-making è dunque un processo complesso che può generare sentimenti di stress e tensioni, pertanto la recente branca della psicologia positiva (Seligman, 2002; 2003; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon & King, 2001) ha avuto un ruolo decisivo nel promuovere lo sviluppo di concettualizzazioni teoriche e di iniziative pratiche volte alla promozione del benessere e della salute, partendo dalla assunto di base che gli aspetti problematici del funzionamento individuale e della vita in generale possono essere affrontati attraverso l'investimento sulle risorse positive dell'individuo. Questi stessi obiettivi sono stati presi in considerazione per esempio dal

Governo scozzese, il quale si è espresso in merito agli interventi di prevenzione e promozione della salute sottolineando l'importanza delle risorse emotive nel promuovere atteggiamenti resilienti, migliorare la qualità della vita e ridurre l'impatto negativo dei vissuti negativi di tristezza e disagio (Myers, McCollam, & Woodhouse, 2005). Tale dichiarazione riprende comunque la dichiarazione finale rilasciata al primo congresso internazionale del WHO (*World Health Organization*) tenutosi in Ottawa nel 1986 che riferiva come fosse fondamentale per il raggiungimento di una condizione di benessere psichico e sociale, poter identificare e realizzare le proprie aspirazioni, soddisfare i propri bisogni e modificare in modo vantaggioso il contesto in si è inseriti.

Vari studiosi di discipline sociali hanno dunque cercato di capire su quali elementi le persone si basano nel giudicare positivamente la propria vita, e infatti di recente si assiste ad un maggiore interesse verso il ruolo svolto dalle emozioni positive e dal benessere psicologico e come queste possano fungere da importanti fattori contrastanti lo stress e gli effetti che eventi negativi possono avere sulla vita delle persone (Diener & Seligman, 2004; Fredrikson, 2001). Questi hanno così dimostrato che il benessere psicologico ha una funzione importante nel fronteggiare lo stress e gli eventi di vita negativi, così come nell'influenzare positivamente alcune *life transitions* che specialmente gli adulti emergenti si trovano ad affrontare (Bowman, 2010; Cumminins, 2013; Hartung, 2011; Siu, Cooper, & Phillips, 2014; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Shaufeli, 2007).

### **2.2.1. Benessere psicologico: inquadramento teorico**

La definizione di salute proposta dal WHO ruota intorno al concetto di benessere o *well-being*, pertanto appare importante comprendere in che modo la psicologia può contribuire nella definizione di tale costrutto. Negli ultimi decenni gli studi sul *well-being* si sono focalizzati attorno a due principali tradizioni epistemologiche (Ryan & Deci, 2001; Waterman, 1993): da un lato la concezione edonistica del benessere – da cui le teorie sul *Subjective Well-Being* (SWB) - (Kahneman, Diener & Schwarz, 1999), dall'altro la concezione eudaimónica – da cui le teorie sul *Psychological Well-Being* (PWB) - (Ryff, 1995; 2008; Ryff & Keyes, 1995).

L'origine della prospettiva edonistica appartiene ai postulati filosofici dell'antica Grecia, dove Epicuro esortava l'individuo a fare esperienza massima del piacere nell'espletamento delle attività e nelle arti definite “nobili”. Pertanto la prospettiva edonistica riflette il piacevole collegamento fra l'essere umano e il suo ambiente, in conseguenza del quale l'uomo si sente attivo, sveglio, attento (Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999) e definisce il benessere come la ricerca della felicità o del piacere (Ryan & Deci, 2001), considerando l'affetto positivo come una componente centrale. In grande misura l'ozio, il divertimento edonistico, la ricerca del piacere configurano questa prospettiva della felicità, che quindi definisce il *well-being* come una condizione soggettiva e individuale di generale soddisfazione verso la vita, in cui prevale un'assenza di sentimenti negativi a fronte di una presenza prevalente di sentimenti positivi.

La prospettiva eudaimónica invece trova il suo fondamento nella filosofia aristotelica (Aristotle, 1925). Il termine *eudaimonia* si traduce dal greco come felicità,

anche se una tale traduzione riflette una certa semplicità, che non possiamo analizzare in profondità in queste brevi pagine. L'idea centrale della *eudaimonia* é il benessere, il sentirsi bene, riuscire bene nelle cose. Ma questa concettualizzazione é in se stessa ristretta perché contiene una certa passività. La eudaimonia avvolge, infatti, la vita intera, e di conseguenza ogni tipo di azione dell'essere umano, suggerendo l'idea che il well-being non coincida con la semplice formula volta a massimizzare le esperienze positive e ridurre quelle negative (Ryan & Deci, 2001), quanto piuttosto abbracci l'idea di una vita che va vissuta pienamente, ovvero perseguendo e realizzando la maggiore espressione delle potenzialità soggettive (Ryan, Huta & Deci, 2008).

Il concetto è stato sviluppato da Aristotele, il quale riteneva che la felicità fosse espressione e conseguenza della possibilità di realizzazione delle proprie virtù e della possibilità quindi di vivere coerentemente con queste (Waterman, 1993). La prospettiva eudaimónica propone quindi che la meta finale dell'umana attività sia vivere in modo consistente con il proprio io, con il proprio daimon - che rappresenta le migliori potenzialità di ciascuno. Vivere in consonanza con il daimon presuppone scegliere gli obiettivi vitali che più si adattano alla propria natura, lottare per raggiungere quegli obiettivi e dare senso alla propria vita. Attuare così, lottando per la riuscita di quei fini che si comprende configurano il meglio della propria vita, costituisce l'elemento necessario per riuscire nella autorealizzazione personale. L'eudaimonia, intesa come stato soggettivo di natura emozionale, fa quindi riferimento ai sentimenti che una persona sente quando si indirizza verso la sua autorealizzazione attraverso lo sviluppo delle proprie potenzialità e di altri propositi della vita (Vázquez, Hervas, Rahona & Gomez, 2009; Ryan & Deci, 2001).



Tuttavia, si è ritenuto importante capire in che modo una tale concezione di benessere potesse essere misurata empiricamente; a tal proposito, Carol Ryff, una tra le autrici più importanti nel contesto degli studi appartenenti allo studio del PWB, sostiene che le procedure di misurazione di tale costrutto hanno nel tempo risentito di una base teorica poco solida, e quindi la stessa sviluppa e propone un modello teorico centrato sul concetto di psychological well-being come un processo multidimensionale e complesso che attraversa la vita degli individui e che si esprime attraverso la possibilità per l'individuo di “*striving for perfection and the realization of one's true potential*” (Ryff, 1995, p.100). Quindi, il benessere psicologico non è inteso come la principale motivazione dell'individuo, quanto piuttosto è espressione del risultato di una vita “*that is well-lived*” (Ryff & Singer, 1998, p.5).

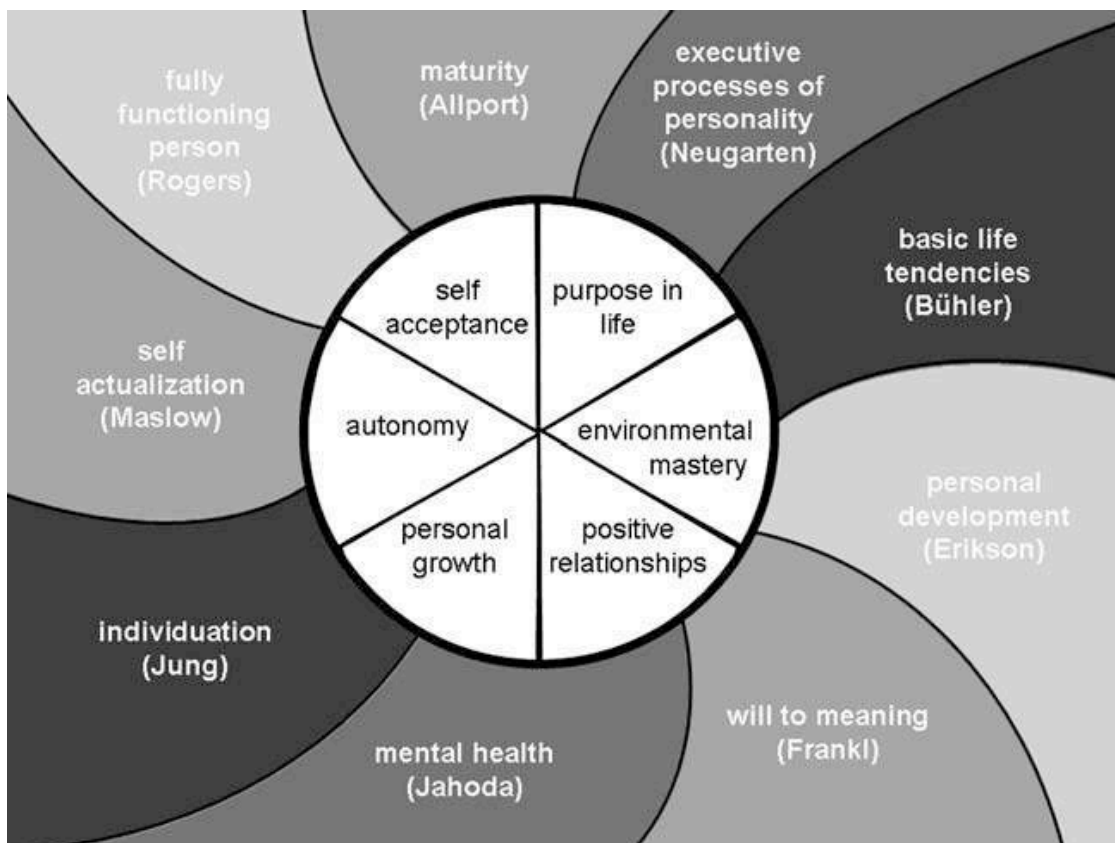
Così si configurano gli ingredienti essenziali dell'autorealizzazione umana, che secondo il modello proposto dalla Ryff (Ryff & Keyes, 1995) ruotano attorno a sei principali dimensioni del funzionamento psicologico “positivo”:

1. Autoaccettazione (*Self-Acceptance*): un'atteggiamento positivo verso se stessi (pregi e difetti) e verso la propria vita passata e le scelte fatte;
2. Relazioni positive con gli altri (*Positive Relations with Others*): la capacità di instaurare relazioni positive, intime e soddisfacenti con gli altri;
3. Autonomia (*Autonomy*): un senso di autonomia personale e di autodeterminazione;
4. Controllo ambientale (*Environmental Mastery*): la capacità di gestire il proprio contesto;
5. Scopo di vita (*Purpose in Life*): credere di avere e perseguire un proprio scopo nella vita;

6. Crescita personale (Personal Growth): avere un atteggiamento positivo e costruttivo verso le nuove esperienze.

Nel determinare la cornice teorica dentro la quale tale modello è stato elaborato vi si ritrovano i contributi teorici di altri importanti autori della tradizione psicologica (vedi fig. 2): il concetto di individuazione proposto da Jung (1933), il modello evolutivo psicosociale di Erikson (1959), il concetto di maturità proposto da Allport (1961), le descrizioni di funzionamento psicologico focalizzato sulla persona di Rogers (1962), e infine la teoria dell'autorealizzazione di Maslow (1968).

*Fig.3 le dimensioni del PWB e le rispettive teorie di riferimento (da Ryff & Singer, 2008)*



### ***2.2.2. Il contributo del benessere psicologico al career decision-making***

Il benessere psicologico si riferisce alla possibilità dell'individuo di accrescere e raggiungere una condizione di realizzazione personale in diversi domini della vita, tra i quali quello lavorativo. Laddove quindi il benessere psicologico può essere considerato come una risorsa positiva che gioca un ruolo importante nella vita lavorativa e non solo degli individui (Siu, Cooper, & Phillips, 2014), allo stesso modo, gli interventi di orientamento alla professione hanno oggi più che mai come obiettivo il sostegno e lo sviluppo delle scelte di carriera e del loro sviluppo, strutturandosi nell'ottica del potenziamento delle risorse personali positive tra le quali il benessere psicologico (*psychological well-being, PWB*) appare svolgere un ruolo centrale (Bowman, 2010).

Tuttavia, sono pochi gli studi che hanno indagato l'influenza del PWB sui comportamenti inerenti il mondo del lavoro (Hartung, 2011; Lent, Taveira, Sheu & Singley, 2009) e ancor meno quelli che lo studiano in relazione al career decision-making negli emerging adults. Tra questi si cita ad esempio lo studio di Strauser, Lustig e Ciftci (2008) dal quale si evidenzia come il benessere psicologico influenzi positivamente il processo di sviluppo professionale. Nello specifico, i soggetti che mostravano livelli maggiori di benessere presentano minori pensieri disfunzionali relativi al lavoro e maggiori livelli di identità vocazionale, sottolineando quindi il ruolo che anche le componenti non prettamente cognitive giocano nell'influenzare i processi di scelta professionale.

Obiettivo della ricerca, che verrà discussa nella parte seconda dell'elaborato, è dunque quello di colmare tale *gap*, studiando, all'interno della cornice teorica offerta

dalla psicologia positiva, in che modo la dimensione del benessere psicologico influenza negli emerging adult le fasi iniziali di scelta della carriera, in modo da cogliere il ruolo positivo che tale dimensione può avere nel favorire l'avvio del processo di scelta. Infine, si vuole sottolineare l'importanza, teorica e pratica, del tenere in considerazione non solo quelle dimensioni cognitive e comportamentali tipicamente indagate nell'ambito del career counseling e dell'orientamento ma anche - e *in primis* - quelle risorse personali *health-related*, centrali per il percorso di autorealizzazione che gli emerging adults si trovano ad affrontare.

Specificatamente alle dimensioni del PWB esaminate nello studio, ne sono state valutate solo tre delle sei postulate dalla Ryff (1995): autonomia, crescita personale e autoaccettazione (per una descrizione complessiva di ognuna delle sei dimensioni del PWB si rimanda alla tab. 1).

Dall'analisi della letteratura in merito, è possibile ritenere che queste dimensioni siano quelle che risultano essere maggiormente coinvolte nelle fase iniziali del processo di scelta della carriera. Infatti, la decisione di iniziare a pensare ad una professione da intraprendere rimanda ad un senso sufficientemente stabile di sè, alla possibilità per l'individuo di voler e poter perseguire i suoi scopi coerentemente con i suoi valori personali e di ricercare le occasioni per esprimere le proprie potenzialità.

L'autonomia, infatti, si riferisce alla possibilità di valutare le proprie decisioni senza cercare necessariamente l'appoggio degli altri ma in linea con i propri standard e le proprie convinzioni. Il ruolo che l'autonomia gioca nei processi di scelta del lavoro sono, non a caso, ben noti, per esempio Guay, Ratelle, Senecal, Larose, e Deschenes (2006)

hanno rilevato come gli studenti universitari con bassi livelli di autonomia risultano essere maggiormente vulnerabili a difficoltà relative all'indecisione lavorativa.

La crescita personale si riferisce alla possibilità per l'individuo di esprimere le proprie potenzialità in linea con l'idea che uno dei principali obiettivi nella vita è quello di raggiungere un buon livello di realizzazione personale (Goldstein, 1939; Ivztan, Bernard, Sekhon, Gardner, & Hart, 2013). Alcuni studi hanno infatti dimostrato che coloro i quali si riconoscono in tale obiettivo e sono aperti a nuove esperienze mostrano un maggiore coinvolgimento nel processo di ricerca del lavoro (Robitschek et al., 2012; Strauser et al., 2008).

Infine, la dimensione dell'autoaccettazione si riferisce ad una valutazione personale in termini *life-long* e rimanda ad un atteggiamento positivo verso se stessi, capace di integrare sia i propri aspetti positivi che quelli negativi. È un concetto centrale anche nella teoria dell'auto realizzazione di Maslow (1968) e in quella evolutiva di Erikson (1959), e appare essere un concetto particolarmente importante per gli *emerging adults* poichè attiene più di tutti ad una dimensione identitaria, nella quale la dimensione della scelta lavorative ricopre un ruolo importante (Bernard, Vernon, Terjesen, & Kurasaki, 2013; Kunnen, 2014).

*Tab.1 Profilo di benessere psicologico (da Ruini et al., 2003)*

DIMENSIONI	ALTI PUNTEGGI	BASSI PUNTEGGI
Autoaccettazione	Implica il possedere atteggiamenti positivi nei confronti di se stessi. Evidenzia la consapevolezza delle proprie qualità positive e negative. In genere il pensiero della vita che è trascorsa suscita sentimenti positivi	Evidenzia un senso di insoddisfazione nei confronti di se stessi, e di come sono andate le cose nella vita trascorsa. Tali persone vorrebbero essere diverse da come sono in realtà perché ci sono alcuni aspetti della personalità con cui sono in conflitto
Relazioni positive con gli altri	Le relazioni con gli altri sono basate sulla fiducia e sul calore. Tali persone sono in grado di provare forti sentimenti di empatia, affetto e di creare rapporti all'insegna dell'intimità. Queste qualità danno la possibilità a chi le possiede di riuscire a dare e ricevere il massimo da tali rapporti.	Le relazioni con gli altri sono poche e poco affidabili. Per queste persone è molto difficile essere calorosi, aperti e interessati alle vicende altrui. Sono isolati e frustrati dalle relazioni interpersonali. Essi non sono disposti a scendere a compromessi per mantenere legami importanti con gli altri.
Autonomia	Queste persone sono molto sicure di sé ed indipendenti. Sono in grado di resistere alle pressioni sociali che tenderebbero a farli pensare e agire come la maggior parte delle altre persone. Essi sono in grado di regolare il loro comportamento dall'interno, valutando se stessi attraverso standard personali.	Queste persone sono molto influenzate nei loro comportamenti dalle aspettative e dai giudizi degli altri. Si basano sui consigli degli altri per prendere ogni tipo di decisione. Il loro modo di agire e pensare è condizionato dalle pressioni sociali.

*(Segue)*

## Controllo Ambientale

Tali individui hanno un senso di dominio e di competenza nel controllare l'ambiente circostante. Sono in grado di gestire una vasta gamma di attività e riescono a trarre tutte le opportunità che ciò che li circonda offre. Essi riescono a rendere il più conforme alle loro esigenze l'ambiente circostante.

Tali individui hanno grosse difficoltà a gestire la vita di tutti i giorni. Non sono capaci di cogliere le opportunità che si prospettano loro e sembrano non essere in grado di controllare il mondo che li circonda.

## Scopo nella vita

Queste persone hanno delle mete e un senso di direzione nei confronti della loro vita. Attribuiscono un significato importante alla vita passata e presente. Hanno elaborato delle convinzioni che danno un senso alla loro vita.

Queste persone non attribuiscono alla loro vita nessun particolare significato, hanno pochissime mete ed obiettivi. Vedono la loro vita passata come se non avesse nessun significato e non hanno nessun tipo di prospettiva circa la loro vita attuale che possa attribuire un significato preciso.

## Crescita personale

Tali individui hanno la sensazione di continua crescita e interpretano la loro persona come in continua espansione. Sono aperti alle nuove esperienze e cercano continuamente di realizzare il loro potenziale. Se guardano al futuro si vedono migliorati. Questa predisposizione al cambiamento permette loro di raggiungere una più alta conoscenza di se stessi.

Tali individui hanno la percezione di essere in una situazione di stallo e hanno perso la spinta a crescere e migliorarsi lungo l'arco del tempo. Si sentono incapaci di sviluppare nuovi comportamenti e sono tendenzialmente annoiati e disinteressati nei confronti della loro vita.

### ***2.3 Resilienza come risorsa positiva***

Una risorsa psicologia molto importante per i giovani e nello specifico per gli emerging adult è quella della resilienza. Tale costrutto assume un ruolo centrale grazie alla forte influenza che questa gioca nei confronti del disagio psicologico, della *career transition*, della salute e del benessere psicologico.

La letteratura sulla resilienza, a partire dai primi lavori pionieristici di Emmy Werner, ha cercato con successo di individuare cosa rende gli esseri umani resilienti, quali sono i fattori protettivi e i percorsi che permettono l'avvio di processi positivi quando si incontrano condizioni di vita eccezionalmente critiche o si è messi di fronte ai difficili problemi della quotidianità. Solo recentemente, e in modo per il momento ancora parziale, è stata invece prestata attenzione ai processi psicologici che sottendono la risoluzione positiva di fronte all'evento critico (Tugade & Fredrikson, 2004), grazie principalmente ai contributi della psicologia positiva, la quale ha completamente ribaltato la prospettiva di indagine in psicologia, iniziando a lavorare sulla comprensione di ciò "che rende le persone felici, di quelle caratteristiche che costruiscono una personalità positiva, di ciò che rende la vita degna di essere vissuta" (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Uno degli scopi della psicologia positiva dunque è quello di arrivare ad una migliore comprensione di come l'individuo negozia, risolve e cresce di fronte agli eventi stressanti e alle sfide della vita e lo fa tra le altre cose, studiando diversi costrutti, tra i quali trova ampio spazio il concetto di resilienza.

Il concetto di resilienza rimanda ad una generale capacità di superare le avversità della vita, mantenendo un atteggiamento costruttivo e positivo verso se stessi e verso



l'ambiente. Le sue origini risalgono agli studi di Werner e Smith (1992) i quali, a partire dal 1955 e per circa un trentennio, condussero una ricerca longitudinale su 698 neonati dell'isola Kauai (Hawaii). Circa un terzo di questi neonati per la psicologia classica avevano tutti i prerequisiti per una prognosi di disagio psichico o sociale, in quanto esposti a diversi fattori di rischio (nascita difficile, povertà, famiglie con problemi di alcolismo, malattie mentali, aggressività etc...). Contraddicendo le previsioni, un terzo di questi bambini, settantadue per la precisione, erano riusciti in età adulta a migliorare la loro condizione di vita ed erano diventati adulti in grado di avviare relazioni stabili, che si impegnavano sul lavoro e si prodigavano per gli altri.

Il riscontrare in queste persone una possibilità di miglioramento ha aperto un ambito di studi sulla conoscenza di quei fattori di protezione che possono favorire uno sviluppo adeguato. Comprendere cosa aveva reso resilienti quei settantadue bambini, consentì di spostare l'ottica dall'analisi sui motivi che determinano una fonte di disagio, ovvero sulla mancanza e sulla vulnerabilità, verso l'indagine, e successivamente la presa in carico e cura, di quelle risorse individuali e familiari che consentono alla persona di integrare le proprie risorse con i propri limiti, trovando nell'evento o nell'esperienza difficile un'occasione ulteriore di crescita personale (Malaguti, 2005).

Il termine resilienza, per come ha iniziato ad essere usato in psicologia da Werner e Smith, è in realtà una metafora di un fenomeno misurabile in fisica, ovvero dell'attitudine di un corpo a resistere senza rotture in seguito a sollecitazioni esterne brusche o durature di tipo meccanico. Un significato equivalente è riscontrabile anche in altre discipline. In biologia la resilienza è la capacità di autoripararsi dopo un danno,

mentre in ecologia tanto più un ecosistema è dotato di variabilità dei fattori ambientali, tanto più le specie che vi appartengono sono dotate di un'alta resilienza. Nel linguaggio informatico la resilienza di un sistema operativo è rappresentata dalla capacità di adattamento alle condizioni d'uso e di resistenza all'usura.

Il termine, traslato dalla fisica, dalla biologia e dall'informatica viene utilizzato dalla psicologia e dalla sociologia per indicare la capacità di un individuo di resistere agli urti della vita senza spezzarsi o incrinarsi, mantenendo e potenziando inoltre le proprie risorse sul piano personale e sociale (Oliverio Ferraris, 2003). La resilienza può quindi essere considerata come la capacità di affrontare eventi stressanti, superarli e continuare a svilupparsi aumentando le proprie risorse con una conseguente riorganizzazione positiva della vita (Malaguti, 2005).

Ma questa è solo una delle possibili definizioni, perchè nel panorama attuale la resilienza è un ambito di studio per diverse discipline scientifiche che indagano questo fenomeno ognuna da un punto di vista differente. Le neuroscienze pongono il fuoco sulla funzione plastica del cervello capace di sostenere il soggetto traumatizzato grazie alla riattivazione funzionale di circuiti neuronali del benessere (Edelman, 1992; Le Doux, 1996). La psicobiologia studia i rapporti mente-corpo e la riorganizzazione positiva del sistema biologico in risposta al trauma e al dolore (Malaguti & Cyrulnik, 2005; Damasio, 2000). Infine, la psicologia, la sociologia e la psicopedagogia hanno come ambito d'indagine la conoscenza e la gestione delle situazioni traumatiche a sostegno dello sviluppo (Molinari & Speltini, 2003).

All'interno di questa pluralità di apporti scientifici, che hanno fatto della

resilienza una prospettiva d'indagine trasversale nell'ambito delle scienze umane, possono essere rintracciate molteplici definizioni del termine resilienza che pur differenziandosi per riferimenti teorici e fattori evidenziati, hanno come elemento comune la visione della complessità del fenomeno e l'individuazione di diverse variabili tra loro in interazione (Putton & Fortugno, 2006). Nell'ambito della psicologia, la resilienza è considerata come la capacità di evolversi anche in presenza di fattori di rischio (Luthar & Ziegler, 1991), è può essere definita come quella caratteristica di personalità che aumenta i livelli di tolleranza dello stress e permette al soggetto di mettere in atto modalità costruttive e “positive”, sia comportamentali che di pensiero, quando si trova di fronte a situazioni complesse e difficili (Greenleaf, 2011; Kobasa, 1979,1982; Maddi, 2002) . Gli studi focalizzati su questo costrutto hanno evidenziato come gli individui resilienti hanno maggiori possibilità di controllare e influenzare gli eventi di vita in senso positivo (Maddi, 2013) e di mostrare un approccio energetico ed entusiasta nei confronti della vita; sono persone curiose e aperte alle nuove esperienze, e inoltre appaiono sperimentare una maggiore emotività positiva anche quando si trovano a fronteggiare eventi negativi e stressanti, rialzandosi dopo questi con maggiore facilità (Masten, 2001; Tugade, Fredrickson, & Barrett, 2004).

Entrando nel merito del principale interesse di questo elaborato, ovvero lo studio dei processi di career decision-making, quando alle prese con le difficoltà relative al prendere una decisione (e quindi poi mettere in atto l'azione che ne consegue), le persone si trovano a dover spesso scegliere tra due direzioni/strategie: la direzione orientata verso il futuro, con tutto il suo bagaglio di incertezze, oppure la direzione orientata al passato che invece appare come una strategia di scelta già conosciuta e quindi

meno incerta. Questi due orientamenti, tra di loro opposti, generano percorsi evolutivi differenti che influenzano in un senso o nell'altro il personale percorso di crescita. Nel caso degli emerging adult il percorso orientato al futuro dovrebbe essere la scelta caratterizzante questa fase evolutiva, favorendo così la crescita e il percorso maturativo (Greenleaf, 2011). Tuttavia, questa direzione di scelta comporta sentimenti inevitabili di incertezza e di ansia, pertanto, secondo Maddi (2002) affinché il giovane possa proseguire lungo una linea di sviluppo costruttiva e che lo aiuti nel far fronte alle scelte e all'indecisione, vi è bisogno dell'intervento di altre risorse psicologiche positive quali la resilienza. Questa permette all'adulto emergente di rimanere focalizzato sul suo obiettivo, nonostante le difficoltà e le incertezze, le quali invece vengono esperite in modo non del tutto negativo, ma anzi come occasione ulteriore di crescita e di sfida. Così, quando sotto stress a causa di circostanze difficili inerenti il loro percorso di transizione, gli individui resilienti si sentono meno minacciati o meno esposti ad attuare comportamenti inibitori, dimostrando una maggiore resistenza e capacità di superare gli ostacoli (Bartone, 2000).

### ***2.3.1 La resilienza disposizionale (hardiness)***

All'interno del mondo degli studi sulla resilienza è da tempo in atto un acceso dibattito tra gli studiosi che considerano la resilienza come un tratto di personalità, disposizionale, fisso, stabile nel tempo e quindi misurabile (Miller, 1996; Wagnild, 2009) e coloro che invece non la considerano come un tratto di personalità bensì come un processo dinamico che varia in differenti contesti (Fine, 1991; Garmezy, 1993; Rutter, 1987, 2007). Secondo questi ultimi studi, non si nasce resilienti ma lo si può diventare in

presenza di avversità come risultato della contrapposizione tra fattori di rischio e fattori di protezione.

Richardson (2002) ha cercato di superare questa contrapposizione rileggendo le due diverse posizioni assunte all'interno del dibattito come due fasi, due "ondate di ricerca", nell'evoluzione degli studi sulla resilienza. I primi studi sulla resilienza sono nati dall'osservazione naturale di persone sopravvissute a difficili situazioni di vita e quindi dall'esigenza dei ricercatori di dare una risposta alla domanda "Quali sono le caratteristiche che contraddistinguono queste persone e consentono loro di sopravvivere?" La risposta è stata l'individuazione di una serie di caratteristiche di personalità (qualità resilienti) e di fattori ambientali in grado di fungere da fattori di protezione in contrapposizione a delle condizioni di rischio.

Rispetto alla diatriba tra tratti resilienti innati o apprendibili Richardson sostiene che le qualità resilienti sono presenti in misura diversa in ognuno di noi fin dalla nascita, ma allo stesso tempo possono essere diversamente potenziate durante l'arco di vita. La resilienza avrebbe quindi una doppia natura, di tratto, e quindi disposizionale, e di processo. Nello specifico, la resilienza come tratto è stata definita da Wagnild e Young (1993) come una caratteristica personale che modera gli effetti negativi dello stress e promuove l'adattamento.

Secondo Miller (1996) la resilienza può essere considerata come una combinazione di caratteristiche fisiologiche e di fattori di personalità. Gli studi che seguono questa direzione si sono quindi focalizzati sull'identificazione di quelle caratteristiche fisiche e psicologiche che consentono all'individuo di superare le

avversità.

Oliviero Ferraris (2003) considera invece due attitudini, una retroattiva e una proattiva. L'attitudine retroattiva caratterizza chi considera le persone e l'ambiente come ostili, attribuendo la colpa degli eventi agli altri, sentendosi impotente e non cogliendo i segnali che provengono dal contesto e quindi non attrezzandosi per superarli. Non è quindi un'attitudine resiliente. L'attitudine proattiva è invece propria dei resilienti e consente di considerare la realtà con le sue potenzialità e i suoi ostacoli. Il resiliente sa che non tutto potrà andare come desidera, ma metterà comunque in atto delle strategie per superare nel modo migliore gli eventi difficili. Altre importanti caratteristiche resilienti sono state identificate dagli studiosi che seguono l'approccio della psicologia positiva e tra queste vi sono: la felicità (Buss, 2000), il benessere soggettivo (Diener, 2000), l'ottimismo (Peterson, 2000), l'autodeterminazione (Deci & Ryan, 2000), la saggezza (Baltes & Staudinger, 2000) e la creatività (Simonton, 2000).

La resilienza viene indicata quindi quale capacità psicologica positiva di superare (dal verbo "bounce back" = rimbalzare o tornare indietro da) le avversità (Luthans, 2002) attraverso una modalità costruttiva ed evolutiva. In Italia i primi lavori sulla resilienza sono apparsi negli ultimi dieci anni. Per esempio possiamo citare la panoramica critica elaborata da Caso, De Leo e De Gregorio (2002) e la messa a punto della misura italiana di ego-resiliency da parte di Caprara, Steca e De Leo (2003), la trattazione della dinamica fra rischio, protezione e resilienza di Emiliani (2005) e la sistematizzazione del concetto all'interno di una prospettiva pedagogica di Cyrulnik e Malaguti (2005). Inoltre è stato trattato il tema dello sviluppo della resilienza nei figli e

nelle famiglie (Inguglia; Lo Coco, 2013; Oliviero Ferraris, 2003) o secondo la prospettiva della promozione della salute (Putton & Fortugno, 2006). Ultimamente Magrin (2008) ha trasferito il concetto di resilienza disposizionale nell'età adulta e nel contesto lavorativo, estendendo l'ambito classico di studio della resilienza. Nel contesto del lavoro, quindi, il soggetto resiliente sarebbe colui il quale mostra quelle caratteristiche di personalità che lo rendono più capace di pianificare la propria carriera, di fronteggiare i cambiamenti inerenti al suo percorso professionale, mostrando quindi una maggiore capacità di superare le difficoltà e lo stress relativo al lavoro.

Tra le caratteristiche di personalità maggiormente indicate come risorse personali di resilienza vi è sicuramente *l'hardiness*. Il costrutto di hardiness è nato alla fine degli anni '70 quando una studentessa di nome Suzanne Kobasa intraprese assieme al suo supervisore, Salvatore R. Maddi, una tesi di dottorato sui fattori di protezione allo stress lavorativo (Maddi & Kobasa, 1984). Nella loro ricerca su un campione di persone altamente stressate, essi decisero di rivolgersi ai manager della Illinois Bell Telephone (IBT), una compagnia telefonica statunitense. I risultati di uno studio prospettico durato cinque anni hanno messo in luce che ad alti livelli di hardiness corrispondeva una maggiore protezione nei confronti dei sintomi psicologici e fisici derivati da eventi stressanti o life events (Kobasa, Maddi, & Puccetti, 1982).

Kobasa, Maddi e colleghi (Kobasa, 1979; Kobasa, Maddi & Kahn, 1982; Kobasa, Maddi & Zola, 1983) hanno quindi definito l'hardiness come una costellazione di caratteristiche di personalità che fungono da risorse resilienti laddove il soggetto si trova a dover far fronte a eventi di vita stressanti, permettendo all'individuo non solo di

affrontare l'ostacolo, piuttosto che evitarlo e ritirarsi di fronte ad esso, ma anche favorisce un senso di padronanza verso se stessi e le proprie capacità, trasformando così un potenziale ostacolo in un'opportunità. In uno dei loro primi articoli sull'argomento, descrivono l'hardiness come la combinazione di tre atteggiamenti fra loro intercorrelati: impegno, controllo e senso di sfida (Kobasa, 1979; Maddi, 2002; Ouellette, & DiPlacido, 2001) e tal proposito, affermano:

*“Persons high in hardiness involve themselves in whatever they are doing (commitment), believe and act as if they can influence the events forming their lives (control), and consider change to be not only normal but also a stimulus to development (challenge)”* (Kobasa et al., 1983, p. 42)

L'impegno si riferisce al livello di coinvolgimento nelle attività della vita e nella valutazione di queste come interessanti e piene di significato. Bassi livelli di impegno caratterizzano sensazioni di isolamento e alienazione. Il controllo riguarda il livello di padronanza ambientale percepito; in altre parole denota quanto la persona sente di potere influire su ciò che accade nella propria vita. Un basso controllo denota stati di impotenza e passività.

Infine, il senso di sfida indica l'adesione a una concezione di cambiamento come qualcosa di inevitabile ma comunque come un gratificante aspetto della vita. Il senso di sfida è elevato quando si è convinti che sia necessario sperimentarsi, mettersi in gioco e che da queste esperienze, negative o positive che siano, si possa sempre trarre degli



insegnamenti e crescere. Il senso di sfida è basso quando si evita qualsiasi tipo di incertezza e cambiamento.

Queste attitudini riflettono specifici schemi cognitivi che influenzano il modo con il quale vengono interpretati gli eventi stressanti. Nello specifico, i soggetti con alti livelli di impegno credono fermemente nell'importanza e nel valore di essere consapevoli di chi si è e di cosa si stia facendo, e ciò favorisce un coinvolgimento profondo in diverse aree della vita quali il lavoro, la famiglia, le relazioni sociali (Kobasa, 1987). Tale dimensione pertanto alimenta l'entusiasmo e il senso di connessione con gli altri, e diversi studi hanno dimostrato che avere relazioni positive, aiuta a far fronte e a contrastare gli effetti negativi dello stress. Sentirsi sostenuti dagli altri, anche se non sempre presenti fisicamente, favorisce il benessere sia fisico che psicologico. L'esserci e l'esistere per l'altro rappresentano un ingrediente essenziale nella vita di ognuno di noi. La capacità di coltivare contatti amicali rappresenta un grande fattore protettivo. Il dialogo, il confronto, i consigli, il supporto, l'aiuto pratico, lo scambio di informazioni sono elementi essenziali nei momenti di difficoltà.

Il controllo a sua volta lavora in modo dinamico con l'impegno, favorendo nell'individuo una maggiore motivazione al mettere in atto efficaci strategie di coping e relativi comportamenti. Coloro infatti che mostrano alti livelli di controllo guardano alle difficoltà come qualcosa di modificabile (Kobasa, 1982; Maddi, 2002; Maddi & Kobasa, 1984) e per tal motivo non è raro riscontrare in essi un atteggiamento fortemente ottimista e centrato sull'idea che con lo sforzo adeguato tutto è possibile: "*Control allows persons to perceive many stressful life events as predictable consequences of their own*

*activity and, thereby, as subject to their direction and manipulation"* (Kobasa, 1982, p. 7). Quindi, l'idea di base è che i risultati possono essere influenzati in senso positivo, trasformando in vantaggio ciò che in origine era uno svantaggio.

I soggetti con alti livelli di controllo non si percepiscono quindi come passivi o privi di potere sugli eventi negativi; la percezione di controllo ad esempio fa sì che un soggetto abbia un pensiero fortemente positivo su se stesso e sulla vita e questo lo aiuterà a reagire nei confronti delle difficoltà in termini risolutivi e in prima persona, aspirando di raggiungere i suoi obiettivi.

Infine, coloro che presentano un forte senso di sfida guardano agli aspetti stressanti della vita come elementi normali della stessa, pertanto considerano ad esempio le fasi di transizione della vita come opportunità per crescere (Maddi, 2008; Maddi et al., 2009a; Maddi et al., 2009b). Sono, quindi, persone con un atteggiamento positivo e flessibile nei confronti dei cambiamenti, anche di quelli negativi, trasformandoli in sfide positive e affermando che la vita priva di sfide non è una vita desiderabile. Come risultato, hanno meno paura di esplorare contesti nuovi alla ricerca di nuove opportunità, mostrando quindi una buona flessibilità cognitiva e una significativa tolleranza della frustrazione. Alla base di quest'attitudine vi è l'idea che vincere la sfida arricchisca di nuove conoscenze, di nuove capacità e di risorse interne che potranno mettere al servizio di se stessi e di coloro che li circondano. Le esperienze passate e superate diventano così un bagaglio di forze cui attingere in ogni momento, e il pensiero di essere riusciti a superare ostacoli nel corso della propria vita diventa automaticamente una spinta interna.

Sulla scia degli studi di Kobasa e Maddi, altri studiosi hanno messo in risalto

come l'hardiness quindi moduli l'impatto negativo dello stress, favorendo una riduzione del livello di disagio psicologico e di malessere (e.s. Bartone, 2000; Beasley, Thompson & Davidson, 2003; Maddi, et. al., 1998). Tuttavia, alcune ricerche hanno dimostrato che gli effetti di moderazione non sono stati sempre riscontrati, ma queste incoerenze spesso sono state imputate agli strumenti di misurazione del costrutto, però gli effetti diretti della hardiness sulle misure di salute sono stati rilevati con maggiore coerenza (Eschleman, Bowling & Alarcon, 2010; Ouellette & DiPlacido, 2001). In altre parole, dalle ricerche emerge che l'hardiness è una determinante importante della salute psicologica e fisica e dunque del benessere in generale. Ad ogni modo, molti sono gli studi che evidenziano come l'hardiness agisca da moderatore contro gli eventi negativi e i sentimenti di disagio e malessere, aumentando i livelli di felicità esperita, riducendo il carico emotivo negativo e favorendo un senso di maggiore benessere psicologico (e.g. Barton, Vrij & Bull, 2004; Chan, 2003; Garrosa et al., 2010; Golby & Sheard, 2004; Nayyeri & Aubi, 2011; Teimory, & Mashhadi, 2009).

In conclusione, gli ingredienti di personalità che caratterizzano queste tre attitudini, permettono di cogliere l'importanza che riveste il costrutto di hardiness nella vita dell'adulto emergente. Si configura come una risorsa psicologica positiva che, a fronte delle difficoltà caratterizzanti il percorso di scelta professionale e di transizione più generale verso l'età adulta, può promuovere l'esplorazione e la motivazione, ridurre il comportamento inibito di fronte alla scelta, favorendo il ricorso ad uno stile di coping proattivo e trasformativo. In linea con tale letteratura, il presente elaborato si pone quindi l'obiettivo di studiare il ruolo che risorse psicologiche positive hanno nell'influenzare i processi di career decision-making negli emerging adults. Nello specifico, il costrutto di

hardiness viene considerato come un fattore protettivo di personalità che può moderare la relazione tra il benessere psicologico e l'indecisione caratterizzante la fase iniziale di scelta della carriera.

### **CAPITOLO 3**

#### **Dalla “fase della scelta” alla “fase del lavoro”: il sostegno del benessere del lavoratore e della sua scelta lavorativa**

Lo studio della carriera lavorativa intrapresa da un individuo, qui definita come la “fase del lavoro” per distinguerla dalla “fase della scelta” discussa nei capitoli precedenti, rappresenta una specifica area di interesse nell’ambito della psicologia del lavoro. Tuttavia, il concetto di carriera ha subito diverse riletture che hanno fortemente risentito delle condizioni socio economiche così come delle diverse evoluzioni teoriche e concettuali che continuamente caratterizzano la storia della letteratura scientifica.

Precedentemente descritta come percorso di vita predeterminato ed eterodiretto, il concetto di carriera approda oggi in un nuovo contesto, maggiormente dinamico e nel quale il soggetto assume una posizione di coinvolgimento attivo, definendosi come colui che agisce in modo intenzionale per orientare il proprio percorso lavorativo. Dunque, l’esigenza di gestire in modo proattivo il proprio progetto professionale sposa l’idea che ogni individuo ricerca la possibilità di soddisfare le proprie aspettative, nonché l’esigenza di rispondere ad un mercato instabile, poco prevedibile che quindi richiede flessibilità e capacità di riorganizzarsi professionalmente in modo diverso.

Pertanto, tale prospettiva permette di cogliere l’impegno che un individuo deve

sostenere per mantenere nel tempo la motivazione e la dedizione nel portare avanti il proprio percorso di crescita professionale e di gestione della carriera. In tal senso, il concetto di carriera sembra accostare alla sua definizione oggettiva, che la descrive come una sequenza di posizioni lavorative che una persona sperimenta nella propria vita (Hughes, 1958), ma anche ad una definizione soggettiva che introduce l'importanza di cogliere quali sono le esperienze che il singolo individuo vive rispetto al proprio percorso lavorativo, e quali effetti possono emergere da tali vissuti e in che modo questo possa influenzare il livello di soddisfazione personale che ognuno può trarre dalla propria attività professionale.

La maggior parte dei modelli teorici sviluppati per studiare la carriera lavorativa, hanno messo l'accento prevalentemente su aspetti cognitivi (Griffin & Heskett, 2003) o su aspetti comportamentali (Fraccaroli, 2005; King, 2004), descrivendo i primi come capacità di apprendimento, acquisizione di nuove *skill*, o ancora come la costruzione realistica delle proprie aspettative e la definizione dei propri obiettivi lavorativi, e i secondi come le azioni concrete messe in atto per rispondere in modo adattivo ai compiti di sviluppo della propria carriera, attraverso meccanismi di adattamento e pianificazione. Tuttavia, tali ambiti di studio spesso sono apparsi poco attenti a quella che è la dimensione del benessere del lavoratore e ciò appare ancora più importante se si considerano settori lavorativi nei quali il soggetto è facilmente esposto a fattori emotivi negativi; tra questi, il settore della cura della malattia mentale rappresenta un'area professionale particolarmente delicata, nella quale appare necessaria un'attenzione al benessere dei clinici, laddove questo stesso benessere può avere importanti ricadute sulla loro efficienza terapeutica e capacità di cura (Ray, Wong, White & Heaslip, 2013).

Lavorare nell'ambito della cura del disagio psichico e della malattia mentale rappresenta, infatti, un settore professionale nel quale la dimensione emotiva e affettiva del clinico assume un ruolo centrale. Difatti, diversi studi hanno messo in evidenza come tra psichiatri, psicologi clinici e psicoterapeuti vi sia un maggiore rischio di trovarsi di fronte a situazioni dal forte carico emotivo negativo, così come ad una maggiore vulnerabilità alla sofferenza psichica/emotiva ed allo stress lavorativo (Kumar, 2011; Lasalvia & Tansella, 2011; Lawson & Myers, 2011; Petrowski, Hessel, Eichenberg, & Brahler, 2014).

Questo elaborato dunque ha come obiettivo quello di introdurre l'approccio promosso dalla psicologia positiva nell'ambito degli studi sul rischio di burnout sperimentato da coloro che lavorano nell'ambito della salute mentale, sottolineando l'importanza di sostenere il benessere del clinico come elemento centrale affinché la scelta lavorativa possa essere mantenuta nel tempo attraverso la possibilità per il soggetto di esprimere nel lavoro le proprie risorse e potenzialità. Pertanto, particolare attenzione viene data a quelle risorse personologiche positive, che in questo studio sono individuate nel concetto di *strenght use* e *compassion satisfaction*, che possono fungere un ruolo cruciale nel ridurre la vulnerabilità al burnout e promuovere una migliore capacità di far fronte al carico emotivo che questo tipo di professione comporta, sottolineando infine l'impatto positivo che tali risorse possono avere sulla capacità del clinico di comprendere le esigenze del paziente, contribuendo nel costruire così una buona alleanza terapeutica e di lavoro.

### ***3.1 Lavorare nell'ambito della cura della sofferenza mentale: il carico emotivo del clinico***

I professionisti sanitari che si occupano di pazienti con patologie mentali di lunga durata sono frequentemente esposti a sollecitazioni emotive stressanti e profondamente dolorose. Questi stati d'animo vanno dal bisogno di 'salvare' il paziente, al senso di fallimento e frustrazione quando la patologia progredisce, a sentimenti di impotenza nei confronti della malattia e conseguenti sentimenti di perdita, lutto sino al desiderio di rimanere emotivamente distanti dai pazienti, o di evitarli del tutto, per sfuggire a tali emozioni. Queste ultime condizioni emotive sono molto comuni nella pratica clinica quotidiana e spesso compromettono sia la qualità delle cure fornite, che il senso di benessere personale dei professionisti stessi (Meier et al., 2001).

*"Helping the helpers"* viene presentato dunque come uno slogan da Stamm (2002) volto a sottolineare l'importanza che riveste lo studio e la promozione del benessere del clinico sia nell'ambito delle politiche sociali e sanitarie che nel panorama scientifico di ricerca. Negli ultimi dieci anni un ampio numero di ricerche hanno infatti messo in evidenza le diverse conseguenze negative a cui possono andare incontro coloro che quotidianamente lavorano a contatto con situazioni ed eventi dal forte impatto emotivo e stressante come nel caso della salute mentale (Bride, Jones, & MacMaster, 2007; Elwood, Mott, Lohr, & Galovski, 2011), sottolineando però come non solo gli aspetti negativi siano correlati a questo tipo di attività professionale, ma come anche gli aspetti positivi che la professione d'aiuto può generare giochino un ruolo importante del determinare e alimentare il livello di soddisfazione rispetto alla scelta professionale intrapresa.

Difatti, tra gli operatori sanitari sembra prodursi con una certa frequenza quel mancato bilanciamento tra il «dare» e il «ricevere», che origina nel processo di domande e risposte emotive della relazione d'aiuto e che può financo portare allo sviluppo della sindrome del burnout. La sanità dunque rappresenta nei primi studi di Maslach (1982), così come nell'arco di quasi trent'anni di sviluppo della ricerca su questo costrutto (Felton, 1988; Hopper, Craig, Janvrin, Wetsel & Reimels, 2010), un ambito peculiare di studio del burnout. Tra i possibili antecedenti del burnout, la cui eziopatogenesi è da attribuire all'articolazione complessiva di fattori individuali, relazionali, lavorativi, organizzativi e persino storico-culturali (Borgogni & Consiglio, 2005; Converso & Marafioti, 2005; Shafueli & Enzmann, 1998), un ruolo primario è attribuito oggi in particolare alle caratteristiche di contenuto del lavoro e alle risorse psicologiche del lavoratore (Akerboom & Maes, 2006).

Coloro che dunque operano nel settore della salute mentale si trovano a lavorare costantemente con individui che soffrono di patologie mentali o di disagi psichici di diversa configurazione sintomatologica, e in più gli stessi investono spesso notevoli aspettative e speranze nel desiderio di alleviare la condizione di sofferenza che il paziente riporta. Non a caso, la relazione terapeutica tra paziente e clinico viene definita relazione di cura o relazione di aiuto, e in questa un fattore terapeutico fondamentale nasce proprio dalla forza e dalla qualità dell'alleanza terapeutica, che dunque si configura come una componente fondamentale della relazione terapeutica stessa. Una dimensione interattiva tra paziente e terapeuta, relativa dunque alla capacità dell'uno e dell'altro di sviluppare una relazione reale e non distorta, basata sulla fiducia, il rispetto e la collaborazione nel lavoro comune attorno ai problemi del paziente. Pertanto, non solo i



contributi del paziente, ma anche quelli del terapeuta, nonché la loro mutua interazione, sono variabili che possono influenzare la qualità di alleanza che si realizza nella coppia al lavoro (Lasalvia & Tansella, 2011).

La professione volta alla cura del disagio psichico comporta inevitabilmente l'entrare in relazione con diverse persone sofferenti che possono generare diverse reazioni emotive nel clinico, a volte di natura positiva, altre volte di natura negativa. Pertanto, tra i possibili antecedenti del burnout, un ruolo importante è attribuito proprio alle caratteristiche di contenuto del lavoro, che nel settore della salute mentale implicano spesso condizioni complesse riferibili alla qualità della relazione che si instaura tra paziente e medico, alle aspettative di guarigione che entrambi investono nella relazione di cura e alle delusioni e frustrazioni che costellano il lungo e difficile percorso di cura della psicopatologia, nel non sempre è possibile raggiungere una guarigione totale e complessiva della persona (Martini & Converso, 2012). Il concetto di emotional demands racchiude dunque queste condizioni di sovraccarico emotivo negativo che caratterizzano le più ampie dimensioni di job demands che appaiono accompagnare molto spesso gli operatori specializzati in psichiatria e/o psicoterapia, costituendo dunque quelle caratteristiche lavoro-specifiche che possono incidere sul benessere dei lavoratori e favorire l'insorgenza del burnout (Bakker et al., 2000; Demerouti et al. 2001).

Studi più recenti hanno infatti mostrato come dal 21% al 61% dei professionisti che lavorano in quest'ambito sperimentino alti livelli di disagio e frustrazione sino a sviluppare una condizione di burnout (Oddie & Ousley, 2007; Webster & Hackett, 1999). Tali considerazioni hanno richiamato l'attenzione degli studiosi nell'approfondire

la problematica del burnout relativamente a figure professionali come quelle degli psichiatri, psicologi e psicoterapeuti, promuovendo così una maggiore considerazione verso il necessario bisogno di sostenere il benessere del clinico e quindi anche la sua “delicata” scelta lavorativa (Rosenberg & Pace, 2006) che appare fortemente connessa ad aspetti stressogeni negativi. Non a caso, in questo settore professionale è facile sperimentare un senso di delusione delle proprie aspettative di cura, che a sua volta può generare un senso di frustrazione e delusione quando le aspettative e i livelli di fiducia non vengono confermati dal trattamento terapeutico. Nel tempo, il profondo coinvolgimento e impegno emotivo che questo tipo di lavoro richiede può determinare condizioni di disagio nei clinici, già evidenziati da studi precedenti, che si esprimono nei termini di una forte incidenza di incubi e disturbi del sonno, sintomi di ansia (Clark & Gioro, 1998), depressione, conflitti relazionali e somatizzazioni (Bride & Figley, 2007; Steed & Downing, 1998).

Anticipando queste linee di ricerca, già uno studio condotto da Thompson nel 1998 ha evidenziato dei possibili fattori che aumentano il rischio di sviluppare una condizione di stress lavorativo tra i professionisti che operano nella salute mentale, tra i quali indica: la presenza di alti livelli di impegno lavorativo in assenza di adeguate risorse, una scarsa definizione dei ruoli professionali, la presenza di forti responsabilità in assenza di autorità, conflitti tra medico- paziente e mancanza di feedback e confronto con i colleghi. Ancora, uno studio qualitativo del 1999 condotto da Reid, Jhonson e Morant ha mostrato come l'eccessivo carico lavorativo, la mancanza di risorse e il senso acuto di responsabilità verso i pazienti costituiscono ulteriori fattori fortemente correlati allo stress lavorativo all'interno di un gruppo di professionisti della salute mentale.

Tali considerazioni hanno contribuito ad ampliare il bagaglio di conoscenza sugli antecedenti che possono fungere da fattori scatenanti condizioni di disagio, e di burnout (Kumar, 2007; Lasalvia & Tansella, 2011) nell'ambito della cura della salute mentale, tuttavia ancora risultano esigui i contributi che spiegano quali fattori concorrono nel migliorare la capacità di psichiatri, psicologi e psicoterapeuti di fronteggiare tali aspetti negativi inerenti la loro professione.

A tal proposito, si ritiene utile in questo elaborato far riferimento al modello proposto nel 2001 da Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli denominato *Job-demands-resources* (JD-R), secondo il quale il burnout è determinato da due processi sottostanti: a) il senso di deplezione energetica, che è determinato dalle richieste eccessivamente elevate cui il lavoratore è sottoposto (es., pressioni relative ai tempi di realizzazione di un determinato compito, sollecitazioni emotive, compiti cognitivamente impegnativi, lavoro a turni) ed è associato alla componente esaurimento emotivo; b) l'erosione della motivazione, che è determinata dalla carenza di risorse presenti nel contesto lavorativo (es., supporto da parte dei supervisori, feed-back sul lavoro svolto, controllo sul processo lavorativo, varietà di mansioni da svolgere, incentivi economici) ed è associata con le componenti disaffezione lavorativa (cinismo) e inefficacia professionale. La possibilità di far riferimento a tale modello può permettere di ampliare le conoscenze in merito alla problematica del carico emotivo e del burnout tra coloro che si occupano di curare la sofferenza psichica, descrivendo la relazione tra le caratteristiche del lavoro che possono incidere sul benessere dei lavoratori e favorire l'insorgenza del burnout.

Tale modello prevede una classificazione dei fattori di rischio in due categorie a prescindere dal contesto organizzativo: quelli riferibili alle *job demands* e quelli riferibili alle *job resources*. I primi riguardano gli aspetti strutturali, psicologici, sociali o organizzativi del lavoro, che nel settore sanitario riguardano le problematiche emotive che possono nascere dalle richieste (*demands*) dei pazienti (Bakker, Shaufeli, Sixma, Bosveld & Van Dierendonck, 2000) e che richiedono sforzi significativi fisici e/o psicologici (sia cognitivi sia emotivi), che comportano costi fisiologici o psicologici. I secondi riguardano invece gli aspetti strutturali, psicologici (come le risorse psichiche adattive del soggetto), sociali o organizzativi del lavoro che riducono sia le *job demands* sia i costi a queste associati e stimolano la crescita personale e l'apprendimento.

Posto che, secondo questo modello, essere esposti in particolare alle richieste (*job demands*) è predittivo per l'esaurimento emotivo, mentre la presenza di risorse è predittiva per una più elevata realizzazione personale e un basso livello di depersonalizzazione, un aspetto importante di questo modello sta nel fatto che lo stesso permette di leggere il livello di benessere del lavoratore come il risultato di un'integrazione bilanciata tra aspetti positivi (*resources*) e negativi (*demands*) della professione. Gli esiti negativi (in questo caso il burnout) o positivi in termini di soddisfazione, benessere o realizzazione delle proprie potenzialità si svilupperebbero infatti secondo un processo duale: il primo corso del processo deriva dall'esposizione a un livello elevato di richieste e porta verso una condizione di esaurimento. Il secondo ha origine motivazionale ed è alimentato dalle risorse disponibili e dalla sensazione di poter adeguatamente utilizzare le proprie competenze. Pertanto, l'importanza che assume il riferimento a questo modello nasce dalla considerazione che l'interazione tra un elevato

livello di demands e resources può portare sia ad esiti negativi quanto a condizioni di particolare crescita, sviluppo e realizzazione professionale, e quest'ultimo aspetto è stato confermato empiricamente da uno studio di Xanthopoulou e colleghi (2007) nel quale si è mostrato che l'individuo ricorre più facilmente alle proprie risorse personali specialmente quando le componenti di demands appaiono essere particolarmente elevate.

Al contrario, in caso di assenza o scarsità di risorse, questo secondo processo dal carattere "positivo" può risultare compromesso e condurre le persone al cinismo e alla depersonalizzazione e attraverso questi, alla ridotta realizzazione personale. Conseguenze ulteriori legate all'attivazione di entrambi i processi in chiave negativa hanno evidenziato, in anni recenti, ulteriori conseguenze per i lavoratori e per l'organizzazione, sviluppate in concomitanza e a seguito del burnout, quali assenze per malattia, percezione di un cattivo stato di salute e ulteriori problemi psicofisici a carico dei lavoratori (Guglielmi, Simbula, Depolo & Violante, 2011).

### ***3.1.1 La "compassion fatigue" del clinico e il rischio di burnout***

Il concetto di compassion letteralmente si riferisce alla capacità di "soffrire insieme" e nell'ambito degli studi sulle emozioni, questo viene definito come quel sentimento che nasce quando un individuo si confronta con un altro individuo sofferente e per il quale prova il forte desiderio di aiutarlo nel mitigare la sua sofferenza.

Il concetto di compassion però non è sinonimo di empatia, poiché questa si riferisce ad una capacità generale di mettersi nei panni dell'altro, cogliendo i suoi sentimenti e guardando la realtà attraverso i suoi occhi, invece il concetto di compassion

si concentra su un desiderio significativo di aiutare l'altro alla luce delle sofferenze empaticamente percepite. Tale atteggiamento, per quanto ammirevole, richiede dei costi e dei sacrifici, che nascono dal fatto che richiede una notevole capacità di sopportare la sofferenza (Figley, 2002)

Tale aspetto risulta cruciale nell'ambito delle professioni di aiuto, e nello specifico di questo elaborato, la dimensione della compassion appare cruciale nel permettere al clinico di accostarsi alla sofferenza psichica ed emotiva del paziente e aiutarlo nella risoluzione o nella riduzione della stessa. Questo tipo di attività necessita della capacità del clinico di mantenere una giusta distanza, nella quale poter essere empatico, ma allo stesso tempo mantenere un atteggiamento analitico e oggettivo, volto a garantire il miglior trattamento al paziente, rendendolo scevro dalle influenze personali del medico. Tuttavia, la partecipazione emotiva del clinico risulta essere un fattore terapeutico altrettanto centrale e indispensabile nei percorsi di cura dei pazienti affetti da disagi psichici (Borgogno, 2009).

Fù così che già tra il 1985 e il 1992 Charles R. Figley, professore capo del programma di Ricerca Stress Psicosociale alla Florida State University, sviluppa il concetto di "*Compassion Fatigue*" spiegando questo come uno stato di profonda partecipazione e comprensione per qualcuno colpito da sofferenza, accompagnati da un forte desiderio di alleviarne la sofferenza o eliminarne la causa, ma anche da un sentimento intenso di tensione e preoccupazione vissuta di fronte alla grande sofferenza di chi vogliamo aiutare. Questa tensione comporta, per chi aiuta, una condizione di forte disagio emotivo che può portare ad uno stato di profondo esaurimento fisico, emotivo e

spirituale accompagnato da un acuto dolore emozionale.

C.R.Figley spiega infatti che l'interesse compassionevole per gli altri può dare energia ma anche nel tempo portare via l'energia rendendo il caregiver meno compassionevole sino al rischio di "bruciarsi" (ovvero di sviluppare una sindrome di burnout)". La metafora di sentirsi "come un disco rotto" dove la puntina del grammofono cade sempre nello stesso solco e la melodia si fissa incantata, è appropriata per esprimere appieno il surplus psicofisico del soggetto che vive uno stato di Compassion Fatigue. La Compassion Fatigue può pertanto essere considerata un rischio professionale a pieno titolo (Adams, Boscarino & Figley, 2006; Bride, 2004; Bride, Radey & Figley, 2007) e nell'ambito della sanità e della cura della sofferenza mentale, tale rischio appare essere facilmente riscontrabile a causa dell'alto numero di soggetti sofferenti e traumatizzati con i quali i clinici si confrontano. Tale condizione è stata riconosciuta nell'ultimo decennio come lo stato soggiacente il burnout, negli operatori sanitari che lavorano nei settori di chirurgia, malattia mentale, medicina d'urgenza, ostetricia, medicina generale, medicina rurale e psicologia d'emergenza nonché nei volontari impegnati nel settore salute ed emergenza (Martini & Converso, 2012), in quanto tale condizione, alla stregua di altri tipi di "fatiche", riduce la capacità del soggetto di lasciarsi coinvolgere nella sofferenza altrui e di sopportarla (Figley, 2002). Diversi studi hanno evidenziato, infatti, come il senso di realizzazione personale e un livello adeguato di disimpegno emotivo fungano da fattori protettivi nello sviluppo di una condizione di compassion fatigue, così come invece l'esposizione prolungata ad un materiale traumatico e di sofferenza aumenta il rischio di vulnerabilità alla compassione fatigue, al burnout, specialmente tra psichiatri e psicoterapeuti (Devilly, Wright & Varker, 2009).

### **3.1.2. Il concetto di burnout**

Se si considera la misura in cui il lavoro di soccorso è riconducibile a una professione d'aiuto, al quadro finora descritto si affianca il rischio di sviluppare una sindrome da Burnout, intesa come una combinazione di esaurimento emotivo, depersonalizzazione e senso di ridotta efficienza nello svolgimento della professione (Maslach, 1982), caratterizzata da cinismo, distress psicologico, insoddisfazione, difficoltà nel funzionamento interpersonale, ottundimento emotivo e conseguenze fisiologiche (Fothergill, Edwards & Burnard, 2004). Tra gli operatori sanitari, coloro che lavorano dunque nell'ambito della salute mentale appaiono essere i professionisti a più alto rischio di sviluppare stress lavorativo (Leary, Brown & Carson, 1995;) e burnout (Lasalvia & Tansella, 2011). Il burnout risulta associato infatti a un ampio ventaglio di caratteristiche tipiche del lavoro di soccorso; Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) sottolineano tra queste la percezione del carico di lavoro, la pressione temporale e gli stressor riferiti alla relazione con l'utenza. Ancora, tra questi si evidenzia in particolare il contrasto tra la richiesta di inibire le proprie emozioni sul lavoro (allo scopo di mantenere un buon livello di performance) e quella di mostrare empatia per il fatto di avere un ruolo da *caregiver*. Pertanto, non stupisce che in questo particolare contesto professionale, la componente dell'esaurimento emotivo emerga come una caratteristica centrale (Argentero, Bonfiglio e Pasero, 2006; Escribà-Agüir e Pérez- Hoyos, 2007).

Il burnout va tenuto però concettualmente distinto dallo stress lavorativo: infatti, mentre quest'ultimo definisce un generico processo di adattamento temporaneo al lavoro



accompagnato da sintomi psicologici e fisici, il primo rappresenta l'esito finale negativo di un processo di adattamento nei confronti di una condizione di stress lavorativo prolungato. Il burnout, inoltre, si associa ad atteggiamenti e comportamenti autoprotettivi nei confronti dei destinatari delle cure, del lavoro in quanto tale e dell'organizzazione per la quale si lavora.

Maslach e Jackson (1981) hanno descritto il burnout come una condizione patologica caratterizzata da un graduale manifestarsi di tre sintomi: esaurimento emotivo, depersonalizzazione e riduzione delle capacità personali. L'esaurimento emotivo consiste nel sentimento di essere emotivamente svuotato e annullato dal proprio lavoro, per effetto di un inaridimento emotivo nel rapporto con gli altri; la depersonalizzazione (o cinismo) si manifesta come un atteggiamento di allontanamento e di rifiuto (risposte comportamentali negative e sgarbate) nei confronti di coloro che richiedono o ricevono la prestazione professionale, il servizio o la cura; e infine, la ridotta realizzazione personale riguarda la percezione della propria inadeguatezza al lavoro, la caduta dell'autostima e la sensazione di insuccesso nel proprio lavoro (Stalker & Harvey, 2002).

Tale condizione può quindi essere considerata come una specifica job demand che nasce dal carico emotivo caratterizzante il rapporto tra il clinico e il paziente (Schaufeli, Maslach & Marek, 1993). A tal proposito, alcuni studi (Kumar, 2011; Lee, Lim, Yang & Lim, 2011) hanno evidenziato una serie di fattori che possono aumentare il rischio di sviluppare una condizione di burnout tra coloro che lavorano in questo settore, riducendo il livello di soddisfazione lavorativa e di benessere del clinico (Maslach et al., 2001; Stalker & Harvey, 2002):

1. il desiderio e la speranza di aiutare gli altri;
2. il grado di sofferenza del paziente;
3. limitate risorse lavorative e personali;
4. un ampio carico lavorativo;
5. impossibilità di agire un cambiamento concreto;
6. responsabilità verso il paziente;
7. isolamento relazionale e professionale;
8. i fallimenti nei processi terapeutici dettati dall'impossibilità di guarire completamente dal disagio psichico;

La letteratura scientifica sugli operatori della salute mentale si è dunque ultimamente focalizzata sugli effetti dell'esposizione prolungata a condizioni di sofferenza e disagio emotivo/psichico che gli stessi possono sperimentare corso della propria professione, così come si è cominciato a dare maggiore spazio anche agli aspetti positivi che sono coinvolti in questo tipo di professioni. Tenendo in considerazione la misura in cui le dimensioni emotive incidono sulla qualità della vita professionale di chi si trova a svolgere una professione d'aiuto, Stamm (2005) ha introdotto la Professional Quality of Life Scale; quest'ultima è stata proposta come revisione di una scala precedente, il *Compassion Fatigue Self Test* (CFST; Figley, 1995; Stamm & Figley, 1996), nel tentativo di superare i problemi psicometrici emersi, in particolare la difficoltà di separare il Burnout dalla Compassion Fatigue (Jenkins e Baird, 2002; Stamm, Larsen & Davis, 2002). Inoltre, il nuovo strumento si preoccupa di includere anche una dimensione positiva della qualità della vita professionale, ovvero la Compassion Satisfaction.

### ***3.2 La prospettiva della psicologia positiva per “sostenere la scelta” attraverso le risorse personologiche del clinico***

Come già ampiamente discusso nei capitoli precedenti, l’approccio positivo alla psicologia riguarda fortemente tematiche come quella del benessere e l’attenzione alle risorse personali di ogni individuo (Duckworth, Steen & Seligman, 2005), sottolineando l’importanza che riveste in questo ambito lo studio delle potenzialità individuali e il loro investimento nella professione. Diversi studi hanno, infatti, evidenziato come la possibilità per il soggetto di ricorrere alle proprie risorse e potenzialità in ambito lavorativo sia un aspetto fortemente correlato con esiti positivi sia a livello psicologico individuale che in termini di outcome professionali positivi (Biswas-Diener, Kashdan & Minhas, 2011; Linley, Nielsen, Wood, Gillet & Biswas-Diener, 2010).

In termini psicologici, la possibilità di esprimere le proprie risorse sembra ridurre i livelli di depressione e aumentare il senso di soddisfazione verso la propria vita e verso il lavoro svolto (Parks, Peterson & Seligman, 2004), e tale aspetto può essere considerato centrale nell’ambito delle professioni di aiuto, nelle quali vi è un maggiore rischio di sviluppare disagio e malessere emotivo. Alla luce di quanto fin qui esposto rispetto ai rischi e al carico emotivo a cui sono esposti i professionisti che operano nell’ambito della cura della malattia mentale, appare plausibile ipotizzare che la possibilità di esprimere e ricorrere a specifiche risorse individuali, possa proteggere tale popolazione dal rischio di sviluppare una condizione di compassion fatigue, o nello specifico di burnout. Il presente elaborato pertanto si propone di ampliare gli studi sul rischio del burnout all’interno di questo specifico settore lavorativo, introducendo due dimensioni, il concetto di

compassion satisfaction e quello di strength use, che vengono qui considerate come job resources in grado di influenzare negativamente i livelli di burnout esperiti, migliorando così anche la qualità del servizio di cura che il singolo professionista si propone di raggiungere.

Inoltre, perseguendo la logica proposta dalla psicologia positiva, nell'ambito delle professioni di cura la relazione con pazienti non costituiscono di per sé uno stressor ma possono essere anche intese, e così è stata qui considerata, nei termini di *risorsa*: la “duplicità” del rapporto è stata del resto interpretata implicitamente fin dai primi studi di Maslach (1992) poiché questa non costituisce solo il rischio specifico delle professioni “altruiste”, ma è altresì a fondamento della dimensione motivazionale, dei processi di scelta e orientamento a certe professioni. Una componente essenziale di tale rapporto in chiave positiva può essere data dalla “remunerazione” percepita a seguito del ringraziamento, dell'espressione di gratitudine, da parte dei pazienti, come “scambio” (*affective crossover*; Zimmermann, Dormann & Dollard, 2011) capace di ridurre/compensare la fatica delle relazioni più richiedenti e impegnative. Il concetto di compassion satisfaction, che viene utilizzato in questo studio come variabile positiva specifica della professione d'aiuto, appare dunque rappresentare abbastanza bene l'idea del risvolto positivo che si trae dall'esperienza di cura nelle relazioni di aiuto e che dunque può rappresentare un importante fattore che può spiegare il ruolo giocato dallo strengths use all'interno di questo specifico settore professionale e concorrere, insieme a quest'ultima variabile, a ridurre il rischio di burnout.

### **3.2.1 Il concetto di *compassion satisfaction***

In base alla prospettiva «saluto-centrica», la qualità della vita professionale di un professionista della salute mentale non è quindi riconducibile esclusivamente all'assenza di conseguenze negative, ma anche ad uno stato di benessere psicosociale. Secondo Stamm (2002) le componenti positive e negative della qualità della vita professionale non sono tra loro indipendenti: un individuo può essere ad alto rischio di *compassion fatigue* e contemporaneamente ricavare soddisfazione e riconoscimento dallo svolgimento del proprio lavoro.

A questo proposito Stamm (2002) introduce il concetto di *Compassion Satisfaction* per descrivere gli effetti positivi che un individuo può derivare dal lavorare con persone traumatizzate o sofferenti, fra cui sensazioni positive rispetto all'aiutare gli altri, al contribuire al bene della società, il senso di gratificazione che nasce dal proprio comportamento di aiuto, e più in generale il piacere di fare bene il proprio lavoro (Simon, Pryce, Roff & Klemmack, 2006).

Pertanto, la professione di aiuto e l'intervento terapeutico sul disagio psichico appaiono determinare anche delle conseguenze positive che nascono propria dalla soddisfazione che il soggetto può provare nel concorrere nell'aiutare un altro soggetto sofferente (Palestini, Prati, Pietrantoni & Cicognani, 2009). In questo senso, il modello teorico proposta da Stamm (2009) denominato *Professional Quality of Life* (PQL) integra il modello *Compassion Stress/Fatigue* descritto da Figley (2001) proponendo che la risposta all'esposizione a un evento traumatico si inserisca in un continuum che va da un estremo positivo, di soddisfazione lavorativa (*Compassion Satisfaction- CS*) a un

estremo negativo, di logoramento (*Compassion Fatigue- CF*) e delinea un modello causale per cui lo sviluppo della Compassion Fatigue è influenzato dalle strategie di coping (come il senso di raggiungimento dei propri obiettivi e il disimpegno emotivo), da fattori contestuali come un'esposizione prolungata all'evento traumatico (Figley, 2002), da fattori caratterizzanti l'ambiente professionale e da aspetti inerenti le caratteristiche personali di un individuo. Gli elementi del PQL includono quindi i concetti di CS, inteso come l'aspetto positivo dell'aiutare gli altri, il CF, inteso invece come l'aspetto negativo che a sua volta include la dimensione di burnout.

### **3.2.2 Il concetto di *strengths use***

Un concetto sviluppato dall'approccio positivo allo studio delle professioni e del benessere individuale è quello di *strengths*, che in italiano può essere tradotto come "virtù o talenti personali", riferendosi alle potenzialità che ogni individuo possiede e del quale non sempre si è consapevoli. Il concetto di *strengths use* appartiene alla cornice teorica della psicologia positiva e si riferisce all'idea che l'individuo possa contare su insieme di risorse insite dentro di lui e fisiologicamente destinate ad essere espresse. Diversi studi hanno evidenziato come l'utilizzo di questo personale bagaglio di risorse favorisca l'aumento del senso di benessere soggettivo e psicologico esperito, aumentando così anche la capacità del soggetto di raggiungere gli obiettivi che si è preposto in ambito professionale, lavorando attraverso l'espressione del proprio potenziale e della propria autenticità d'essere (Linley & Harrington, 2006). Non a caso, tale dimensione appare ridurre l'impatto negativo degli stressor lavorativi, che possono ridurre la qualità

dell'esperienza professionale esperita, riducendo quindi significativamente il rischio di burnout (Govindji & Linley, 2008; Littman-Ovadia & Steger, 2010).

Il concetto di strengths use, dunque, viene qui concettualizzato come una risorsa personologica positiva degli psichiatri, psicologi e psicoterapeuti affinché essi possano portare avanti le dolorose e complesse sfide relazionali ed emotive che il loro ambito professionale comporta. Ciò attraverso anche all'espressione delle proprie potenzialità e risorse, riducendo così l'impatto negativo che il carico emotivo insito in questa professione può generare, e aumentando e sostengono la loro condizione di benessere.

Una definizione di strengths è stata offerta da McCullough e Snyder (2000) i quali hanno descritto una condizione nella quale il soggetto è portato a pensare ed agire in un modo funzionale e adattivo per se stesso e per gli altri:

*“a psychological process through which a person is made to think that a particular act which he does is beneficial both to him and to society”* (p. 3).

Pertanto, quando parliamo di strengths ci stiamo riferendo a quelle caratteristiche individuali che permettono al soggetto di esprimersi al meglio e in modo autentico nei termini delle proprie azioni e comportamenti. Linley e Harrington (2006) hanno infatti sottolineato l'origine intraindividuale delle strengths, intese come aspetti di sé che naturalmente l'individuo è portato a voler esprimere:

*“strengths are natural, they come from within, and we are urged to use them, develop them, and play to them by an inner, energizing desire”* (p.41).

Secondo tale concezione ogni persona custodisce dentro di sé un insieme unico e peculiare di risorse e potenzialità e, come diversi studi hanno evidenziato, la consapevolezza di queste e la possibilità per l'individuo di scoprirsi nell'utilizzo quotidiano di queste sue "virtù" aumentano il senso di soddisfazione verso la vita e conseguentemente anche i livelli esperiti di benessere e felicità (Biswas-Diener, Kashdan & Minhas, 2011; Magyar-Moe, 2009; Govindji & Linley, 2008). Tuttavia, la maggior parte degli studi si sono concentrati prevalentemente sull'individuazione di tali potenzialità (Peterson & Seligman, 2004; Peterson & Park, 2009), distinguendo tra diverse tipologie di strengths: quelle di natura cognitiva (es. creatività, curiosità, pensiero critico), quelle interpersonali (es. intelligenza socio/emotiva, tenerezza, amorevolezza), quelle emotiva (es. coraggio, onestà, entusiasmo, perseveranza), quelle di natura civica o etica (es. responsabilità sociale, lealtà, senso di equità) e infine quelle volte a ridurre gli eccessi comportamentali (es. capacità di perdonare, prudenza, capacità di autoregolazione). Ciò ha determinato una scarsità di contributi focalizzati non tanto sulla presenza/assenza di queste potenzialità e sulla loro individuazione, quanto piuttosto sulla possibilità che l'individuo ha di utilizzare il suo bagaglio di risorse e sulle conseguenze che tale uso ha in termini di benessere e effetti positivi. Lo stesso Seligman (2002) afferma, infatti, che l'uso delle proprie strengths, da lui denominato *strengths use*, sia una condizione essenziale per poter vivere una vita soddisfacente e significativa. Quando quindi l'individuo ricorre all'uso e all'espressione delle proprie strengths, esperisce maggiormente un senso di benessere rispetto a se stesso, aumentando così anche la sua capacità di raggiungere gli obiettivi che si è preposto e di lavorare attraverso l'espressione del proprio potenziale e della propria autenticità d'essere (Linley &



Harrington, 2006). La teoria sulle strengths trova dunque una sua origine nelle speculazioni teoriche offerte dalla psicologia rogersiana (1963) e dalle riflessioni di Karen Horney (1951), i quali hanno fortemente messo l'accento sull'importanza dei processi di auto realizzazione e sull'importanza che riveste la possibilità di esprimere le potenzialità individuali nel percorso di crescita del soggetto per raggiungere una condizione di benessere e di autenticità (Wood, 2011).

Gli studi sulle strengths condotti negli ultimi dieci anni circa hanno contribuito nel sottolineare gli aspetti positivi determinati dal ricorso routinario a queste; l'espressione e l'uso delle proprie potenzialità infatti appare ridurre i livelli di depressione, burnout e aumenta la sensazione di benessere (Govindji & Linley, 2008; Littman-Ovadia & Steger, 2010; Magyar-Moe, 2009). Ancora Harzer e Ruch (2012, 2013) e Grady e Cantor (2012) hanno riscontrato che lo strengths use sia da considerare come una risorsa importante anche nell'ambito professionale, in quanto significativamente associata ad esperienze lavorative positive, e nel campo della sanità, tale dimensione appare ridurre l'impatto degli stressor lavorativi che possono ridurre la qualità dell'esperienza professionale esperita, riducendo significativamente il rischio di burnout. Pertanto, la possibilità di considerare lo strengths use come una *personal resources* (Xanthopoulou et al., 2007) che può ridurre l'impatto negativo generato da richieste lavorative gravose può risultare una considerazione cruciale nell'ambito di professioni ad alto rischio di burnout come per coloro che lavorano nell'ambito delle cure della malattia mentale. Il concetto di strengths use, dunque, viene qui declinato come la possibilità che psichiatri, psicologi e psicoterapeuti possano agire il compito professionale di cura nel modo migliore e attraverso l'espressione delle loro potenzialità e risorse, riducendo così l'impatto

negativo che il carico emotivo insito in questa professione può generare, aumentando e sostengono la loro condizione di benessere.

## **PARTE SECONDA: LA RICERCA**

### **CAPITOLO 4**

#### **La ricerca sugli emerging adult nella fase iniziale di “scelta” della carriera: l’importanza del benessere e della capacità di resilienza**

La scelta di una carriera si configura come un’aspetto importante nella fase di transizione dall’adolescenza all’età adulta, e in varie misure coinvolge tutti coloro che in questa transizione sono coinvolti, ponendo sfide, ostacoli ma anche opportunità che inevitabilmente attivano risposte comportamentali e affettive differenti. Tra coloro che si trovano impegnati in questo processo, uno spazio a parte è destinato agli emerging adult (EAs) i quali rappresentano una fascia particolare di età, quella che va dai 18 ai 30 anni, e di configurazioni relazionali e identitarie specifiche tale da definirsi come una età *in between* (Arnett, 2000), nella quale la dimensione lavorativa rappresenta uno degli ingredienti principali nella costruzione di una identità adulta.

Tuttavia, la scelta della carriera non sempre è un processo lineare, consequenziale e di facile attuazione; spesso infatti richiede un lungo tempo di esplorazione affinché l’individuo possa individuare un ventaglio abbastanza ampio di possibili direzioni lavorative (Arnett, 2004; Miller & Rottinghaus, 2014). Nonostante l’atteggiamento ottimistico, non tutti però riescono a costruirsi e raggiungere la professione che hanno da sempre sognato.

Pertanto, aiutare gli emerging adult nel raggiungimento dei loro obiettivi, risulta essere un compito importante che coloro i quali lavorano nell'ambito dell'orientamento devono portare avanti (Arnett, 2000). Con l'aumento delle opportunità da un lato, e con la riduzione del senso di responsabilizzazione sociale e personale dall'altro, molti adulti emergenti si trovano infatti in difficoltà una volta che lasciano l'università e si affacciano al mondo del lavoro; alcuni tuttavia vedono nella moltitudine di opzioni offerte, un'occasione di eccitamento e di empowerment personale, altri invece appaiono come paralizzati a livello psicologico, demotivati, o nei casi più gravi sperimentano sentimenti depressivi (Kenny & Sirin, 2006; Mortimer, Zimmer- Gembeck, Holmes & Shanahan, 2002).

Negli ultimi anni, pochi studi si sono occupati di indagare il passaggio dall'università al lavoro (Arnett, 2000; Galambos et al., 2006; Kenny & Sirin, 2006) e ciò ha stimolato l'interesse di molti ricercatori nel metter in luce le tematiche più rilevanti caratterizzanti in senso adattivo tali transizioni. Tra gli studi finora condotti, emergono principalmente due tematiche di ricerca: la prima si focalizza sullo studio di come il benessere degli emerging adult venga influenzato dal *college-to-career transition* (Arnett, 2000; Galambos et al., 2006; Mortimer et al., 2002; Polach, 2004; Schulenberg et al., 2004), mettendo in risalto come il supporto sociale influenzi positivamente il livello di benessere, di autostima, e di adattamento. L'altra linea di ricerche si focalizza sul gradiente di variabilità che esiste tra gli emerging adult che si avviano al mondo del lavoro (Arnett, 2000; Schulenberg et al., 2004). Galambos e colleghi (2006), in uno studio longitudinale, concludono affermando che la fase dell'emerging adulthood non è un'esperienza per tutti positiva e ciò proprio alla luce della grande variabilità

intraindividuale che caratterizza i cambiamenti che in questa avvengono.

Tuttavia, ancora, pochi studi hanno messo in luce quali sono i fattori psicologici che fungono da risorse a cui far ricorso durante questa fase delicata e stressante di transizione (Heppner, Multon & Johnston, 1994) e quindi quali fattori influenzano l'avvio del processo di scelta del carriera. Nel presente lavoro di ricerca, abbracciando gli obiettivi preposti dalla psicologia positiva e focalizzando l'attenzione su quelle risorse di personalità che possono favorire la realizzazione delle potenzialità individuali e quindi sostenere e contribuire al raggiungimento dei uno "stato ottimale" del funzionamento delle persone (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), le dimensioni di cui sopra sono state individuate nei costrutti di autoefficacia nella ricerca del lavoro, di benessere psicologico e di resilienza disposizionale.

Attraverso il modello teorico proposto da Gati è infatti possibile dare voce a quegli aspetti – o strengths - di natura positiva, affettiva e psicologica inerenti il processo di scelta della carriera, che ancora oggi appaiono essere poco studiati. Gati infatti considera gli aspetti non cognitivi ed affettivi come aspetti integranti il processo di scelta e nel suo modello la dimensione del *lack of readiness* è quella che più di tutte le altre dimensioni del modello, si riferisce a sentimenti di sfiducia, scoraggiamento e confusione (Gati et. al, 1996). Nello specifico, il modello teorico proposto da Gati e colleghi (1996; 2003) distingue tra due principali gruppi di difficoltà inerenti la scelta della professione: da un lato quelle difficoltà che possono palesarsi e quindi interferire con la fase antecedente l'avvio del processo e che appartengono alla dimensione denominata mancanza di prontezza – *lack of readiness* - (es. mancanza di motivazione, indecisione generale,

credenze disfunzionali), dall'altro lato individua quel gruppo di difficoltà di cui invece si può fare esperienza una volta che il processo di career decision-making è già iniziato (es. mancanza di informazioni sul processo di decision-making; mancanza di informazioni su se stessi; mancanza di informazioni sulle opportunità professionali; mancanza di informazioni su come ottenere maggiori informazioni; informazioni contraddittorie, conflitti interni e conflitti esterni).

Pertanto, alla luce dell'inattività della scelta della professione che oggi gli emerging adult sembrano sperimentare, ci appare importante tentare di rileggere il processo di career decision-making attraverso i contributi teorici offerti dalla psicologia positiva, cercando dunque di comprendere in che modo aspetti personologici "positivi", o in altri termini "human strengths", quali la percezione di autoefficacia nella ricerca del lavoro, il benessere psicologico e la resilienza disposizionale, possano promuovere e sostenere la capacità dei giovani nel fronteggiare quelle iniziali difficoltà che sembrano rallentare o financo inibire il loro coinvolgimento nel dare inizio ad un personale processo di career decision-making. In questo studio vengono prese in esame quelle difficoltà relative alla fase antecedente l'avvio del processo e quindi individuate nella dimensione del "lack of readiness", che come afferma l'autore (Gati et. al, 1996) è quella dimensione che più di tutte le altre è riconducibile ad aspetti che riguardano il well-being, e quindi ad aspetti di natura più emotiva e meno a strategie di coping e modalità di processamento delle informazioni che invece appartengono ad una dimensione di natura più cognitiva.

Negli ultimi dieci anni si è assistito ad un aumento di studi volti a mettere in

evidenza come il processo di career decision-making sia spesso associato a condizioni di disagio psicologico e a bassi livelli di benessere (Emmerling & Cherniss, 2003), e ancora, alcuni studi più recenti hanno cominciato ad indagare sui predittori dell'indecisione di carriera, focalizzandosi sul ruolo che le emozioni e altre risorse personali positive possono avere in tale dinamica (Bowman, 2010; Hartung, 2011). Tuttavia, ancora pochi sono gli studi che hanno indagato in che modo una risorsa positiva come il benessere psicologico influenzi i comportamenti inerenti il processo di scelta della professione (Strauser, Lusting, & Ciftci, 2008), e ancora meno sono gli studi che hanno messo in luce in che modo il livello di benessere psicologico esperito dai giovani, e nello specifico dagli emerging adult, possa influenzare la loro motivazione nell'avviare un personale processo di career decision-making e di sviluppo professionale. A tal proposito, si riporta uno studio Zhou and Xu (2013) nel quale si evidenzia come gli studenti universitari che mostravano livelli maggiori di benessere psicologico, si rivelavano più decisi nelle loro scelte sulla futura professione da percorrere.

Inoltre, recentemente si assiste ad un maggiore interesse anche nei confronti di quei tratti di personalità coinvolti nel processo di career decision-making (Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, & Gati, 2013; Gati et al., 2011), e in linea con questi studi, già ricerche precedenti avevano mostrato come un tratto di personalità particolarmente associato a tali questioni è il concetto di *hardiness*, ovvero di resilienza disposizionale (Maddi, 1999, 2002; Maddi & Kobasa, 1984). Questo si configura come un fattore di personalità in grado sia di preservare che di promuovere un senso generale di performance positiva, nonché una sensazione di benessere psicologico anche laddove il soggetto si trovi a confrontarsi con eventi o situazioni negative e stressanti (Maddi,

Khoshaba, Harvey, Lu & Persico, 2001).

In diverse situazioni stressanti, l'hardiness infatti si è mostrata in grado di moderare l'impatto che lo stress può avere sul benessere dell'individuo, funzionando quindi come un fattore “cuscinetto”, favorendo la riduzione del disagio psichico (e.s. Bartone, 1989; Beasley, Thompson & Davidson, 2003; Kobasa, 1979; Maddi, et. al., 1998) e promuovendo un maggiore senso di felicità e di benessere psicologico (Diener & Lucas, 1999; Nayyeri & Aubi, 2011; Teimory & Mashhadi, 2009), così come, altri contributi di ricerca hanno confermato il ruolo di moderatore che l'hardiness svolge nei confronti degli eventi negativi e stressanti (e.s. Alarcon et al., 2009; Barton, Vrij & Bull, 2004; Bartone, Ursano, Wright & Ingraham, 1989; Chan, 2003; Garrosa et al., 2010; Golby & Sheard, 2004; Zach, Raviv & Inbar, 2007). Tuttavia, nonostante la mole di ricerche sul ruolo positivo dell'hardiness, sono ancora pochi gli studi che hanno indagato il rapporto specifico che intercorre tra l'hardiness e l'indecisione nella scelta della professione (Alexander, Hicks, & Bartum, 2011; Huang, 2014).

Con l'intento quindi di colmare lo scarto di conoscenza rispetto all'implicazione che risorse psicologiche positive, in diverso modo, possono avere nel favorire l'avvio del processo di scelta della professione tra gli emerging adult e ridurre quindi la career indecision, di seguito verranno presentati obiettivi, ipotesi, e risultati di due contributi di ricerca sviluppati sulla base di quanto fin qui discusso a livello teorico.

Lo studio n.1 si intitola “Autoefficacia nella Ricerca del Lavoro e Indecisione Lavorativa: il Ruolo del Benessere Psicologico in un Gruppo Italiano di Emerging Adult (*Career Search Self-Efficacy and Career Indecision: The Role of Psychological Well-*

*Being Among Italian Emerging Adults*)” e ha come obiettivo l’analisi dell’impatto che il benessere psicologico (PWB), così come concettualizzato dalla Ryff (1995), ha sulla dimensione del lack of readiness così come definita dalla tassonomia proposta da Gati (1996), unitamente all’effetto che sulla stessa ha la dimensione dell’autoefficacia nella ricerca del lavoro.

Lo studio n.2 può essere considerato come un’ampliamento dello studio n.1 e si intitola “Benessere Psicologico e Indecisione Lavorativa: Il Ruolo Moderatore dell’Hardiness” (*Psychological Well-being and Career Indecision: The Moderating Role of Hardiness*). Questo studio dunque amplia l’analisi dell’effetto che le risorse psicologiche di un individuo possono avere sulla career indecision, aggiungendo, allo studio della relazione tra benessere psicologico e indecisione lavorativa, l’analisi dell’effetto moderatore dell’hardiness, indagando quindi sulla relazione tra benessere psicologico (PWB) e lack of readiness (LoR).

#### ***4.1 Studio n.1- Autoefficacia nella Ricerca del Lavoro e Indecision Lavorativa: il Ruolo del Benessere Psicologico in un Gruppo Italiano di Emerging Adult***

##### **Abstract**

La scelta della professione rappresenta una scelta complessa e difficoltosa che gli adulti emergenti si trovano a dover fronteggiare nel corso della loro vita. Il presente studio è volto ad esplorare il ruolo che il costrutto di benessere psicologico gioca nella relazione tra autoefficacia nella ricerca del lavoro e indecisione lavorativa sperimentata nella fase



antecedente l'avvio del processo di career decision-making, e qui concettualizzata nei termini di mancanza di prontezza (lack of readiness). Il campione è composto da un gruppo di 148 emerging adult italiani attualmente non occupati. Utilizzando un modello ad equazioni strutturali, i risultati ottenuti evidenziano come l'autoefficacia nella ricerca del lavoro abbia un effetto negativo sul lack of readiness, laddove non venga considerata la variabile benessere psicologico. Al contrario, la presenza di questa annulla l'effetto dell'autoefficacia sull'indecisione lavorativa. Questi risultati permettono di ampliare la prospettiva teorica sul career decision-making, introducendo il concetto di benessere psicologico come risorsa positiva importante nel far fronte alle difficoltà che si possono sperimentare nelle prime fasi del processo di scelta della carriera. Le implicazioni vengono argomentate alla luce delle aspettative teoriche e dei limiti della ricerca.

### **Obiettivi e ipotesi**

Questo studio ha come obiettivo quello di poter comprendere, attraverso il modello sul career decision-making proposto da Gati et al. (1996), in che modo le dimensioni dell'autoefficacia nella ricerca del lavoro e del benessere psicologico possano influenzare, in un gruppo di emerging adult che ancora non hanno avviato un processo di scelta della professione, il processo di career decision-making. Lo studio si focalizza su quello spettro di difficoltà caratterizzanti le fasi antecedenti l'avvio del processo, concettualizzate da Gati (1996) come lack of readiness (LoR) e nello specifico, indaga l'effetto che la presenza o l'assenza della dimensione del benessere gioca, nella relazione con la dimensione di autoefficacia, nella ricerca del lavoro e con la dimensione del lack

of readiness.

Le ipotesi dello studio vengono qui presentate:

1. Sulla base della letteratura precedente, si ipotizza che l'autoefficacia nella ricerca del lavoro, laddove valutata in assenza della variabile benessere psicologico, influenzi negativamente la dimensione del LoR.

2. Si ipotizza che il benessere psicologico influenzi in senso positivo la dimensione di autoefficacia nella ricerca del lavoro e, laddove considerata in modo simultaneo con quest'ultima, influenzi in senso negativo la dimensione del LoR.

3. Si ipotizza che la relazione tra autoefficacia nella ricerca del lavoro e LoR sia meno significativa in presenza della dimensione del benessere psicologico.

Alla base delle ultime due ipotesi, vi è l'assunzione che il benessere psicologico, valutato nei termini di autonomia, crescita personale e autoaccettazione, possa svolgere una doppia funzione. In primis, esso può promuovere il sentimento di autoefficacia nella ricerca del lavoro (Guay et al. 2006); ancora, può svolgere una funzione protettiva verso un'esperienza di indecisione lavorativa, vissuta nei termini del LoR (Guay et al. 2006; Robitschek et al., 2012; Strauser et al., 2008).

## **Metodo**

### **Partecipanti**

I partecipanti sono stati individuati in modo random utilizzando un database degli studenti dell'Università degli Studi di Palermo, dopo aver ottenuto il permesso per il suo utilizzo. Inizialmente sono stati estratti 200 soggetti, dei quali 193 sono quelli che si sono riusciti effettivamente a contattare. Il campione finale consisteva di 148 emerging adult

(donne= 61%) attualmente non occupati appartenenti al territorio siciliano. La loro età andava dai 18 ai 29 anni

( $M = 25.95$ ,  $SD = 2.73$ ) e la maggior parte di essi erano soggetti caucasici (96%). Rispetti ai dati socio- anagrafici, si ritiene importante sottolineare in questa sede che l'87% dei soggetti del campione vivevano ancora a casa con i propri genitori, nonostante più della metà fosse coinvolto in una relazione sentimentale stabile (68%) e avesse già conseguito il diploma di laurea (59%).

### **Procedura**

Lo studio è stato portato avanti in linea con le indicazioni etiche proposte dall'Associazione Italiana di Psicologia (2015). Prima della somministrazione dei questionari, ai soggetti è stato chiesto di leggere e firmare un consenso informato per il trattamento dei dati personali e per la partecipazione volontaria alla ricerca. Nessun partecipante quindi ha ottenuto una retribuzione economica o di altra natura per la sua partecipazione alla ricerca.

I partecipanti hanno avuto modo di auto-valutarsi, attraverso la somministrazione di tre questionari. Ci si è avvalsi di due scale auto-valutative, di cui la prima indaga la career indecision nei termini di lack of readiness, la seconda valuta l'autoefficacia nella ricerca del lavoro e infine la terza valuta il benessere psicologico. È stato inoltre necessario richiedere ai partecipanti alcuni dati socio-anagrafici, quali età, sesso, stato civile, luogo di residenza, professione, titolo di studio, lo status della rapporto amicale e quello sentimentale.

Nel presentare la tipologia dei questionari, si è sottolineato il fatto che questi non

prevedevano risposte giuste o sbagliate. L'invito, quindi, è stato quello di rispondere a tutte le domande, nella maniera più chiara e sincera, a maggior ragione data la forma anonima del questionario. Compilati e consegnati, i questionari sono stati raccolti per procedere alla registrazione dei dati ottenuti, attraverso una matrice di Excel. Infine, sono state eseguite delle analisi specifiche, che miravano all'esplorazione delle dimensioni suddette.

## **Misure**

### ***Lack of readiness nel processo di career decision-making***

Per misurare la dimensione del lack of readiness, è stata utilizzata la sottoscala Lack of Readiness (LoR) estratta dalla versione italiana del Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ; Gati et al., 1996, 2000) redatta da Di Fabio e Palazzeschi (2010).

La sottoscala LoR è composta da 10 item relativi a tre fattori: (a) mancanza di motivazione nel prendere una decisione (3 items; e.g., "So che dovrei scegliere una professione, ma non ho la motivazione per farlo adesso"), (b) Indecisione rispetto alle decisioni in generale (3 items; e.s., "Di solito è difficile per me prendere decisioni"), and (c) credenze disfunzionali che riguardano pensieri negativi o aspettative irrazionali circa il lavoro (4 items; e.s., "Credo che ci sia solo una professione adatta a me"). Gli item sono organizzati su una scala Likert a 9 punti, da "non mi describe" (1) a "mi describe perfettamente" (9). Poiché alcuni studi evidenziano il basso livello di consistenza interna della scala credenze disfunzionali (e.s., Albion, 2000; Gati et al., 1996), riscontrato anche

in questo lavoro (Cronbach's alpha was .53), questa non è stata considerata in fase di analisi dei dati. Al contrario, la scala mancanza di motivazione mostra un coefficiente di affidabilità pari a .67 e la scala indecisione generale pari a .76.

Come già discusso nella parte prima di questo elaborato, la scelta di focalizzarsi solo sulla dimensione del lack of readiness nasce dalla considerazione che questa si riferisce a quelle difficoltà che possono inibire o rallentare l'avvio del processo di scelta della professione (Gati et al.,1996). Inoltre, questa dimensione è stata concettualizzata come quella maggiormente caratterizzata da aspetti riconducibili al benessere psicologico individuale, quali sentimenti negativi di scoraggiamento e confusione relativamente sia alla concezione di se stessi che alla scelta della carriera (*Ibidem*).

### ***Autoefficacia nella ricerca del lavoro***

Questo studio si inserisce in quel filone di ricerca ormai consolidato che ha messo in luce l'effetto significativo che la self-efficacy, nelle sue svariate declinazioni, ha sui processi di scelta della professione. Nello specifico, questo studio indaga una declinazione meno studiata della self- efficacy, ovvero la dimensione dell'autoefficacia nella ricerca del lavoro. Per misurare tale costrutto si è utilizzata la versione italiana della scala sviluppata da Avallone, Pepe e Porcelli (2007) denominata scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro (*Search for Work Self-Efficacy Scale –SWSES*). Secondo gli autori tale costrutto si riferisce alla capacità del soggetto di prendere una scelta di fronte a più opportunità lavorative, di utilizzare strategie efficaci, di rispettare le

competenze altrui, e ancora, la capacità di lavorare con persone differenti e di affrontare situazioni stressanti che possono caratterizzare l'attività di ricerca del lavoro. Partendo da queste considerazioni, essi hanno operazionalizzato il costrutto attraverso la validazione della scala SWSES costituita da 12 item su scala Likert a 5 punti [da “*per nulla capace*” (1) a “*del tutto capace*” (5)] e che dunque consente di ottenere quattro distinti punteggi per ciascun soggetto, in relazione a quattro fattori:

– *Tolleranza alla frustrazione*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di tollerare e gestire le difficoltà o i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro (3 items; e.s., “Pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro (o un nuovo lavoro) quanto si sente capace di affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro”)

– *Esplorazione intraprendente*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di attivarsi nel ricercare e valutare le informazioni relative a nuovi lavori e alla capacità di selezionare le offerte di lavoro ritenute adatte alle proprie competenze (3 items; e.s., “Pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro (o un nuovo lavoro) quanto si sente capace di selezionare le offerte di lavoro più adatte alle proprie competenze”).

– *Tensione propositiva*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di costruire un progetto professionale cogliendo le opportunità offerte dal mercato del lavoro. (3 item: e.s., “Pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro (o un nuovo lavoro) quanto si sente capace di pianificare un suo progetto professionale”).

– *Integrazione relazionale*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di interagire con persone nuove che non si conoscono, rispettando le altrui competenze, e di rivolgersi per consigli a persone dotate di maggiore esperienza. (3 item: e.s., “Pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro (o un nuovo lavoro) quanto si sente capace di chiedere consigli a chi ha più esperienza di lei”).

Nel presente studio, i coefficienti di affidabilità (alpha di Cronbach) sono risultati soddisfacenti per tutte e quattro le scale in un *range* da .82 a .84.

### ***Benessere psicologico***

Sono pochi gli studi che indagano l’impatto del benessere psicologico sulla percezione di autoefficacia nella ricerca del lavoro e sui processi di career decision-making, specialmente in relazione alle fasi antecedenti all’avvio di tale processo.

Pertanto, il presente studio nasce dall’intento di mettere in luce il ruolo che il benessere psicologico gioca nella ricerca e nella scelta della professione e come quindi questo possa influenzare l’avvio del processo di career decision-making. Il costrutto di benessere psicologico utilizzato in questo studio fa riferimento al modello proposto dalla Ryff (1995), che definisce il benessere come un processo multidimensionale e dinamico che comprende vari e molteplici aspetti. Il modello della Ryff, è stato utilizzato per creare un questionario self report (*Psychological Well-Being Scale*, RPWB) in grado di misurare le sei dimensioni del benessere proposte dall’Autrice: autoaccettazione, relazioni interpersonali positive, autonomia, controllo ambientale, crescita personale e scopo nella vita (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995). In questo studio, è stata utilizzata la versione italiana di Ruini et al. (2003) e, come già spiegato nella parte

prima di questo elaborato, sono state misurate solo tre delle sei dimensioni del PWB, ovvero autonomia, crescita personale e autoaccettazione, poiché si ritiene che queste siano quelle che maggiormente possano riguardare le fasi iniziali del processo di scelta. Ognuna di queste tre scale è composta da 3 item su scala Likert a 4 punti, da “*per nulla d’accordo*” (1) a “*perfettamente d’accordo*”(4): autonomia e.s. “Giudico me stesso secondo ciò che penso sia importante e non per ciò che gli altri pensano sia importante”; crescita personale e.s. “Per me la vita è stata un continuo processo di apprendimento, cambiamento e crescita”; autoaccettazione e.s. “Sono soddisfatto della maggior parte degli aspetti della mia personalità”.

In questo studio, i coefficienti di affidabilità (alpha di Cronbach) sono risultati accettabili per ognuna delle tre scale, in un *range* che va da .63 a .66.

### **Analisi dei dati**

La procedura di analisi dei dati è stata suddivisa in due fasi. Nella prima, è stata indagata, attraverso la costruzione di un modello ad equazioni strutturali (SEM) la relazione tra le quattro dimensioni dell’autoefficacia nella ricerca del lavoro (tolleranza alla frustrazione, esplorazione intraprendente, tensione propositiva, integrazione relazionale) e le due dimensioni del LoR (mancanza di motivazione e indecisione generale). Successivamente, è stato testato un secondo modello che includeva la presenza della variabile benessere psicologico, declinata nelle tre dimensioni (autonomia, crescita personale e autoaccettazione) oggetto di studio. In questo modello, è stata analizzata la relazione esistente tra l’autoefficacia nella ricerca del lavoro e la LoR, alla luce



dell'influenza giocata dal benessere psicologico.

In linea con quanto affermato da Bollen e Long (1993) e da Faraci e Musso (2013), per valutare la bontà dell'adattamento del modello, sono stati indagati diversi indici: il test del chi- quadrato con il suo p-value ( $p > .05$ ), il Non-Normed Fit Index (NNFI  $\geq .95$ ), il Comparative Fit Index (CFI  $\geq .95$ ), lo Standardized Root Mean Square Residual (SRMR  $\leq .05$ ), e il Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA  $\leq .05$ , RMSEA 90% C.I.  $\leq .10$ ).

Per confrontare questi due modelli, alla luce del diverso numero di variabili coinvolte, è stato utilizzato il test di verifica delle informazioni di Akaike (AIC), ben noto metodo per la valutazione e il confronto tra modelli statistici che tiene conto sia della complessità e che della bontà di adattamento (Burnham & Anderson, 2004; Lee & Ghosh, 2009). Pertanto, al fine di accertare differenze significative tra i modelli, è stato adottato il seguente criterio,  $\Delta AIC \geq 15.00$  (Linley, Maltby, Wood, Osborne, & Hurling, 2009).

## **Risultati**

### **Analisi preliminari**

È stata effettuata un'Analisi Multivariata della Varianza (MANOVA) per valutare differenze di punteggi rispetto alle variabili oggetto di studio, in relazione al genere (0 = uomo; 1 = donna), alla composizione del nucleo familiare (0 = vive con genitori; 1 = vive senza genitori), al coinvolgimento in una relazione sentimentale (0 = impegnato; 1 = non impegnato), livello educativo (0 = diploma universitario; 1 = no diploma universitario). È stato quindi riscontrato un significativo effetto multivariate in base all'assetto di vita

familiare (Wilks' Lambda = .82,  $F(9,117) = 2.91$ ,  $p = .004$ ,  $\eta^2 = .18$ ); la tecnica dell'Analisi Univariata della Varianza (ANOVAs) ha mostrato come l'assetto familiare abbia un impatto significativo sulla dimensione della pianificazione proattiva della carriera ( $F(1, 125) = 8.20$ ,  $p = .005$ ,  $\eta^2 = .06$ ), che nello specifico indica come i soggetti che attualmente vivono in casa con i genitori mostrano punteggi maggiori a livello di percezioni di autoefficacia nella pianificazione proattiva del lavoro, rispetto a coloro che invece vivono da soli. Non sono emerse differenze significative relativamente al genere (Wilks' Lambda = .88,  $F(9, 117) = 1.73$ ,  $p = .09$ ,  $\eta^2 = .12$ ), al coinvolgimento in una relazione sentimentale (Wilks' Lambda = .88,  $F(9, 117) = 1.82$ ,  $p = .07$ ,  $\eta^2 = .12$ ), e al livello di educazione (Wilks' Lambda = .89,  $F(9, 117) = 1.55$ ,  $p = .14$ ,  $\eta^2 = .11$ ). Ancora, con nessuna delle variabili considerate si evidenziano correlazioni significative rispetto all'età.

### **Analisi per equazioni strutturali (SEM)**

Le analisi descrittive riguardanti le variabili dello studio sono presentate nella tabella n.1. Sulla base delle analisi preliminari, la variabile composizione del nucleo familiare è stata controllata permettendole di predire tutte le variabili considerate nei due modelli. Il primo modello che ha analizzato esclusivamente l'associazione tra autoefficacia nella ricerca del lavoro e LoR (Vedi Figura 1, Modello 1) ha mostrato una ottima bontà di adattamento ( $\chi^2(6) = 4.34$ ,  $p = .82$ ; NNFI = 1.00; CFI = 1.00; SRMR = .02; RMSEA = .00; RMSEA 90% C.I. = .00 - .06; AIC = -11.66), supportando così la prima ipotesi, ovvero che l'autoefficacia nella ricerca del lavoro influenza negativamente la LoR. Nel modello successivo, viene inserita la variabile benessere psicologico (vedi

Figura 1, Modello 2) e, così come nel primo caso, anche qui il modello mostra un'ottima bontà di adattamento ( $\chi^2(24) = 19.55$ ,  $p = .72$ ; NNFI = 1.00; CFI = 1.00; SRMR = .03; RMSEA = .00; RMSEA 90% C.I. = .00 - .05; AIC = -28.44) e inoltre si evidenzia una qualità notevolmente migliore di questo rispetto al modello 1 ( $\Delta AIC = 16.68$ ). Conseguentemente, questi risultati supportano anche la seconda ipotesi, ovvero che il benessere psicologico ha un'influenza positive sull'autoefficacia nella ricerca del lavoro e, ancora, si evidenzia come l'effetto simultaneo del benessere psicologico e dell'autoefficacia nella ricerca del lavoro influenzino negativamente la dimensione della LoR. Tuttavia, la terza ipotesi avanzata in questo studio risulta supportata solo parzialmente. Infatti, si è riscontrato che la presenza del benessere psicologico annulla, più di quanto si aspettasse, l'effetto dell'autoefficacia sulla mancanza di prontezza del processo di career decision-making. Ciò potrebbe suggerire l'esistenza di una relazione spuria tra queste ultime due variabili.

Tabella 1

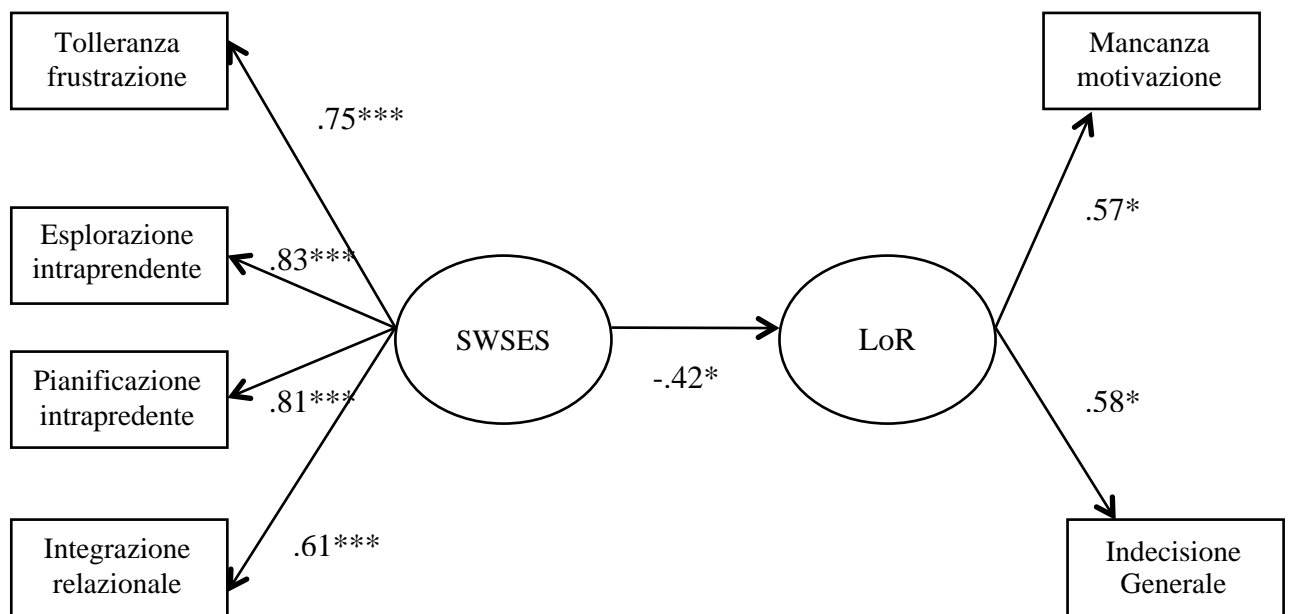
*Correlazioni, Medie, Deviazioni Standard, indici di Skewness, e di Kurtosis*

Variabili osservate	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Tolleranza frustr.	-								
2. Esplorazione intrap.	.62***	-							
3. Pianificazione proatt.	.58***	.69***	-						
4. Integrazione relaz.	.44***	.53***	.53***	-					
5. Mancanza di motiv.	-.14	-.19*	-.19*	-.11	-				
6. Indecisione gener.	-.25***	-.19*	-.23**	-.17*	.30***	-			
7. Autonomia	.24**	.33***	.26**	.11	-.34***	-.29***	-		
8. Crescita personale	.32***	.34***	.30***	.21*	-.36***	-.31***	.49***	-	
9. Autoaccettazione	.38***	.42***	.43***	.15	-.39***	-.39***	.61***		-
.63***	-								
<i>M</i>	3.28	3.71	3.16	4.07	2.78	4.14	5.24	5.77	5.00
<i>SD</i>	0.74	0.78	0.81	0.76	1.71	1.96	1.11	1.01	1.09
Skewness	-0.15	-0.33	0.05	-0.61	0.75	0.21	-0.79	-0.57	-0.63
Kurtosis	0.14	-0.64	0.12	-0.32	-0.50	-0.79	0.25	-0.32	0.17

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

Figura 1. *Modello stimato di equazioni strutturali per le relazioni tra autoefficacia nella ricerca del lavoro e mancanza di prontezza, in assenza del benessere psicologico (Modello 1), e con la presenza del benessere psicologico (Modello 2).*

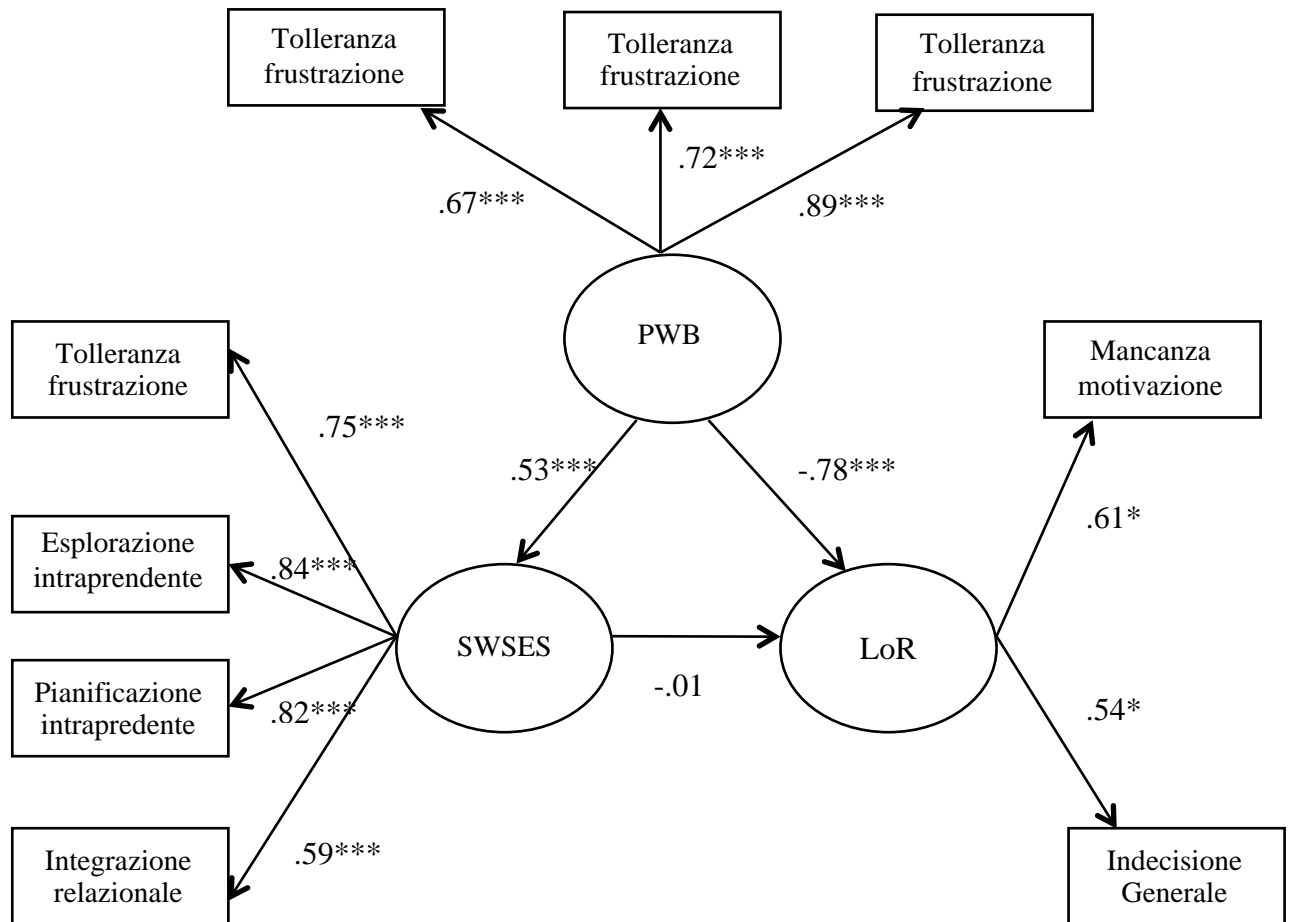
#### MODELLO 1



*Note.* Sono riportati i coefficienti standardizzati ottenuti tramite il metodo di stima del Maximum likelihood. Il modello è controllato per la composizione del nucleo familiare, variabile che non è raffigurata per brevità.

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$

## MODELLO 2



*Note.* Sono riportati i coefficienti standardizzati ottenuti tramite il metodo di stima del Maximum likelihood. Il modello è controllato per la composizione del nucleo familiare, variabile che non è raffigurata per brevità.

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$

## **Discussione**

L'obiettivo generale di questo studio è stato quello di ampliare la comprensione di quei fattori che possono influenzare e promuovere l'avvio di un processo di scelta della professione, in un gruppo di emerging adult attualmente non occupati. Nello specifico questo studio si è focalizzato sull'analisi del ruolo giocato dalla dimensione del benessere psicologico, e come questa influenzasse la relazione tra il senso di autoefficacia nella ricerca del lavoro e le difficoltà relative alla dimensione denominata mancanza di prontezza nelle scelte professionali.

Alla luce dei risultati ottenuti dall'analisi dei dati raccolti, si è riscontrato come la dimensione inerente l'autoefficacia influenza negativamente la dimensione della LoR, ma ciò si evidenzia solo quando non viene simultaneamente considerata la dimensione del benessere psicologico. Tale risultato appare essere in linea con la letteratura sull'autoefficacia e i processi di career decision-making, i quali evidenziano come alti livelli di autoefficacia professionale sono associati a livelli minori di difficoltà esperite nell'ambito della scelta lavorativa (Anderson & Betz, 2001; Betz, 2004; Creed, Patton & Prideaux, 2006; Nota et al., 2007).

Pertanto, si può affermare che un senso soddisfacente di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro possa fungere da supporto per gli emerging adult nel fronteggiare la complessità che caratterizza l'attuale contesto professionale, promuovendo un coinvolgimento attivo nel processo di scelta della carriera. Inoltre, appare interessante comprendere il perchè coloro che vivono in casa con i genitori mostrano, rispetto all'autoefficacia nella ricerca del lavoro, una maggiore propensione alla esplorazione

proattiva. Esiste infatti una lunga tradizione di letteratura che indaga il ruolo che il contesto familiare gioca nell'influencare i processi di sviluppo della carriera nei giovani adulti (Herr & Lear, 1984; Peluchette, 1993). Gli studi effettuati in quest'ambito hanno sottolineato come la capacità esplorativa e decisionale dei giovani sia direttamente influenzata dalla qualità dei rapporti intrafamiliari e dai modelli lavorativi offerti dai genitori (Dietrich, & Kracke, 2009; Hargrove, Inman, & Crane, 2005), e dunque quanto fin qui discusso permette di ipotizzare che gli emerging adult, laddove inseriti in contesti familiari positivi, possono trovare in questi una base sicura attraverso la quale sostenere e promuovere una modalità proattiva di esplorazione del contest e delle opportunità professionali. Tali considerazioni, in quanto speculative, richiedono un maggiore approfondimento che ricerche future potranno sviluppare, indagando in modo più approfondito quali dinamiche e configurazioni familiari risultano essere, negli emerging adult, maggiormente associate a comportamenti e sentimenti di autoefficacia nella ricerca del lavoro. Ancora, un altro contributo importante di questo studio riguarda la possibilità di mettere in luce il ruolo che la dimensione del benessere psicologico può avere nello spiegare i livelli esperiti di autoefficacia nella ricerca del lavoro, i livelli di difficoltà di scelta della professione iniziali (LoR) nonchè la relazione che intercorre tra queste due dimensioni.

Quanto sopra ha trovato conferma empirica in questo studio, confermando la secondo ipotesi; il benessere psicologico, studiato nelle sue tre dimensioni di autonomia, crescita personale e autoaccettazione, mostra un'associazione positiva con l'autoefficacia nella ricerca del lavoro e negativa con la LoR. Dunque, questi aspetti del benessere



psicologico sembrano ridurre il carico di quelle difficoltà iniziali di scelta della professione, e pertanto, si può ritenere che bassi livelli di benessere psicologico favoriscono l'esperienza di una affettività negativa che nel complesso può inibire, rallentare o finanche concorrere nel bloccare l'avvio del processo di career decision-making. Tale considerazione è in linea con quanto riscontrato da altri studi, i quali hanno riscontrato come bassi livelli di benessere psicologico sono predittivi di pensieri disfunzionali e svantaggiosi, e di comportamenti decisionali poco efficaci inerenti le professioni (Sampson, Reardon, Peterson & Lenz, 2004; Strauser et al., 2008). Tuttavia, l'effetto positivo riscontrato del benessere psicologico sulla dimensione di autoefficacia, permette di pensare che esperienze personali di benessere psicologico, nonostante questa non sia una dimensione che è direttamente riconducibile al dominio del lavoro, possano avere un impatto significativo sulla percezione del giovane di sentirsi capace di ricercare e scegliere una professione, e quindi conseguentemente promuovere la ripresa o l'avvio del processo di career decision-making.

Alla luce di quanto finora discusso, è possibile evidenziare come il benessere psicologico sia una risorsa psicologica positiva, attraverso la quale è possibile tendere per la realizzazione ed espressione del proprio potenziale, nell'ottica del raggiungimento di un progetto di vita che sia vissuta in senso pieno e soddisfacente, e nella quale la dimensione della scelta della professione assume un ruolo importante, specialmente nel caso degli emerging adult. Ciò è ulteriormente supportato dal risultato emerso in questo studio, nel quale si evidenzia come la forza dell'effetto dell'autoefficacia sulla indecisione lavorativa si annulla laddove entra in gioco la dimensione del benessere psicologico.

Tale aspetto, inoltre permette di aprire una parentesi di riflessione sul ruolo dell'autoefficacia nell'ambito delle scelte professionali, aspetto che viene considerato centrale nella pratica del counseling e dell'orientamento professionale. Tale costrutto da solo forse non è sufficiente nel predire la complessità dei comportamenti e dei vissuti che riguardano il processo di career decision-making, ma piuttosto è il contributo simultaneo del benessere psicologico che appare centrale. Questo studio, infatti, letto all'interno di una cornice teorica più ampia offerta dalla psicologia positiva, suggerisce di considerare la dimensione del benessere psicologico come una risorsa personale importante che, indipendentemente dai livelli di autoefficacia del soggetto, può promuovere la capacità di scelta della professione, riducendo l'impatto delle difficoltà che tale processo di scelta può generare, specialmente al suo inizio.

Pertanto, la scelta di una professione si configura come un processo dinamico che riguarda diversi aspetti del funzionamento psichico individuale e che richiede il ricorso a diverse risorse psichiche e di personalità, non attinenti esclusivamente al mondo professionale, quali il proprio livello di autonomia, di crescita personale e di autoaccettazione. Tali evidenze permettono di ampliare il modello proposto da Gati con i contributi della più recente psicologia positiva (Seligman, 2004; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon & King, 2001), la quale parte dall'assunto che gli aspetti della vita difficili o problematici possono essere affrontati attraverso il ricorso alle proprie risorse e potenzialità.

Questo studio dunque cerca di mettere in luce come anche altre dimensioni, quali quelle inerenti al benessere psicologico, richiedano attenzione per ampliare gli studi e la

comprensione sui processi di career decision-making. La maggior parte dei contributi di ricerca in questo ambito hanno infatti messo in evidenza prevalentemente gli aspetti cognitivi del decision-making, sottovalutando invece le dimensioni che appartengono più alla sfera affettiva e al benessere.

Un altro contributo di questo studio riguarda le sue ricadute nell'ambito della pratica professionale dei counselor; tenere in considerazione aspetti come quelli relativi al benessere psicologico può favorire la promozione di un senso di maggiore confidenza del giovane nelle sue capacità nel trovare e scegliere una professione, riducendo- anche il livello di indecisione professionale. Come, infatti, ha affermato Seligman (2004) nel XXI secolo è necessario creare una scienza delle potenzialità individuali, che abbia come scopo principale la comprensione di come favorire, specialmente nei giovani, la loro espressione e il loro sviluppo. Pertanto, i counselor dovrebbero sviluppare tecniche specificatamente volte ad individuare, promuovere e sostenere le diverse declinazioni personologiche che caratterizzano la condizione di benessere psicologico.

Nello specifico, appare importante sviluppare interventi di orientamento “su misura” delle esigenze degli emerging adult, e specialmente di quelli che oggi appaiono inibiti nel far fronte alle difficoltà che caratterizzano le fasi iniziali del processo di scelta. Nel far questo, i professionisti dovrebbero tenere in considerazione aspetti del benessere come l'autonomia, il senso di crescita personale e il livello di autoaccettazione.

Infine, non si può non considerare il contesto come una variabile che sicuramente influenza quanto finora discusso. Ad esempio, un soggetto può far esperienza di alti livelli di autoefficacia rispetto alla sua capacità di ricercare e scegliere un lavoro, ma

questa percezione positiva di sé può risultare indebolita da un contesto socio-economico caratterizzato da instabilità e precarietà lavorativa, come ogni giorno gli indici Istat ci ricordano. La rottura del senso di sicurezza e prevedibilità del mondo del lavoro può sicuramente concorrere nel creare condizioni di non attività lavorativa e di non ricerca del lavoro, aspetto che oggi sembra caratterizzare quella che viene chiamata tra i giovani “la generazione arresa” (Bell & Blanchflower, 2011; Scarpetta, Sonnet & Manfredi, 2010). Pertanto, ancor di più si sottolinea l’importanza del benessere psicologico in quanto fattore protettivo relativamente ai problemi di indecisione lavorativa vissuti dai giovani (Inguglia, Inguglia, Liga, Lo Cricchio & Lo Coco, 2015a; Inguglia et al., 2015b).

### **Limiti della ricerca e orientamenti futuri di ricerca**

In questo studio vi sono alcuni limiti che si ritiene importante sottolineare. Primo, a causa del limitato numero di soggetti componenti il campione, e quindi lontano dall’essere rappresentativo della popolazione generale, la generalizzazione dei risultati risulta limitata. Secondo, poichè non è un disegno di ricerca sperimentale, non è possibile effettuare delle inferenze di rapporto causa-effetto tra le variabili studiate. Inoltre, sarebbe stato interessante svolgere uno studio longitudinale, così da seguire gli stessi partecipanti nel corso del loro processo di scelta della professione e quindi seguirli lungo il loro personale percorso di maturazione verso l’età adulta. Nondimeno, così come evidenziato da diversi autori (Mau, 2000; Ruini, Ottolini, Rafanelli, Ryff & Fava, 2003), vi sono evidenti differenze culturali rispetto allo sviluppo dell’autoefficacia, del benessere psicologico e dello sviluppo professionale del singolo. Quindi, sarebbero necessari ulteriori studi infra-culturali in modo da indagare meglio i risultati ottenuti nei

termini delle differenze culturali.

## **4.2 Studio n.2 – Benessere Psicologico e Indecisione di Carriera: Il Ruolo Moderatore dell' Hardiness**

### **Abstract**

Questo studio indaga l'effetto moderatore dell'hardiness – ovvero della resilienza disposizionale – nella relazione tra benessere psicologico e indecisione di carriera, quest'ultima sperimentata nelle fasi antecedenti l'avvio del processo di career decision-making. Dalla analisi dei risultati ottenuti all'interno di un campione di 131 emerging adult non occupati a livello professionale, è emerso il ruolo importante che rivestono le dimensioni del benessere psicologico e dell'hardiness, intese come risorse personali positive, nel sostenere la motivazione alla scelta della carriera e nel proteggere dall'effetto negativo che eventi di vita stressanti relativi alla scelta della professione possono avere sul soggetto. Le implicazioni teoriche e pratiche vengono discusse nello studi.

### **Obiettivi e ipotesi**

Sulla base delle considerazioni sin qui discusse, questo studio si propone di studiare, in un gruppo di emerging adult italiani non occupati, il ruolo dell'hardiness, inteso come fattore di personalità protettivo, in grado di moderare la relazione tra il benessere psicologico (PWB) e le difficoltà motivazionali, inerenti la scelta della professione (LoR), che influenzano l'avvio del processo di career decision-making.

Nello specifico, si è indagato se ad alti livelli di hardiness corrispondesse una riduzione dell'effetto del benessere psicologico sull'indecisione di carriera. Le ipotesi che quindi hanno guidato questo studio sono le seguenti:

1. Sulla base della letteratura precedente (Guay et al., 2006; Strauser et al., 2008; Zhou & Xu, 2013), si è ipotizzato che il benessere psicologico influenzi negativamente la dimensione del LoR.

2. In aggiunta alla relazione di cui sopra, si è ipotizzato che alti livelli di hardiness possano mitigare, e quindi moderare, la relazione negativa tra il benessere psicologico e la LoR.

## **Metodologia**

### **Partecipanti**

I partecipanti allo studio consistono in 131 emerging adult italiani che vivono nella parte occidentale della Sicilia, attualmente non impegnati in attività professionali. I soggetti hanno un'età che va dai 18 ai 29 anni ( $M = 26.68$ ,  $SD = 3.94$ ) e più della metà sono di sesso femminile (66% females). Rispetto ai dati socio-anagrafici, la maggior parte di loro sono Italiani (98%) e vivono ancora in casa con i genitori (85%), nonostante più della metà di essi siano impegnati in una relazione sentimentale stabile (66%). Quasi la metà del campione ha conseguito il diploma universitario (53%).

### **Procedura**

Lo studio è stato portato avanti in linea con le indicazioni etiche proposte dall'Associazione Italiana di Psicologia (2015). Prima della somministrazione dei questionari, ai soggetti è stato chiesto di leggere e firmare un consenso informato per il

trattamento dei dati personali e per la partecipazione volontaria alla ricerca. Nessun partecipante quindi ha ottenuto una retribuzione economica o di altra natura per la sua partecipazione alla ricerca.

I partecipanti hanno avuto modo di auto-valutarsi, attraverso la somministrazione di tre questionari. Ci si è avvalsi di due scale auto-valutative, di cui la prima indaga la career indecision nei termini di lack of readiness (LoR), la seconda valuta l'autoefficacia nella ricerca del lavoro e infine la terza valuta il benessere psicologico (PWB). È stato inoltre necessario richiedere ai partecipanti alcuni dati socio-anagrafici, quali età, sesso, stato civile, luogo di residenza, professione, titolo di studio, situazione sentimentale.

Nel presentare la tipologia dei questionari, si è sottolineata la garanzia di anonimato e che questi non prevedevano risposte giuste o sbagliate. L'invito, quindi, è stato quello di rispondere a tutte le domande, nella maniera più chiara e sincera.

Compilati e consegnati, i questionari sono stati raccolti per procedere alla registrazione dei dati ottenuti, attraverso una matrice di Excel. Infine, sono state eseguite delle analisi specifiche, che miravano all'esplorazione delle dimensioni suddette.

## **Misure**

### ***Lack of readiness nel processo di career decision-making***

Per misurare la dimensione del lack of readiness, è stata utilizzata la sottoscala Lack of Readiness (LoR) estratta dalla versione italiana del Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ; Gati et al., 1996, 2001) redatta da Di Fabio e Palazzeschi (2010).

La sottoscala LoR è composta da 10 item relativi a tre fattori: (a) mancanza di

motivazione nel prendere una decisione (3 items; e.s., “So che dovrei scegliere una professione, ma non ho la motivazione per farlo adesso”), (b) Indecisione rispetto alle decisioni in generale (3 items; e.s., “Di solito è difficile per me prendere decisioni”), and (c) credenze disfunzionali che riguardano pensieri negativi o aspettative irrazionali circa il lavoro (4 items; e.s., “Credo che ci sia solo una professione adatta a me”). Gli item sono organizzati su una scala Likert a 9 punti, da “*non mi describe*” =1 a “*mi describe perfettamente*” =9. Poichè alcuni studi hanno evidenziato il basso livello di consistenza interna della scala credenze disfunzionali (e.s., Albion, 2000; Gati et al., 1996), condizione riscontrata anche in questo lavoro (Cronbach’s  $\alpha=.53$ ), questa non è stata considerata in fase di analisi dei dati. Al contrario, la scala mancanza di motivazione mostra un coefficiente di affidabilità (alpha di Cronbach) pari a .65 e la scala indecisione generale pari a .76.

Come già discusso nella parte prima di questo elaborato, la scelta di focalizzarsi solo sulla dimensione del lack of readiness nasce dalla considerazione che questa si riferisce a quelle difficoltà che possono inibire o rallentare l’avvio del processo di scelta della professione (Gati et al.,1996). Inoltre, questa dimensione è stata concettualizzata come quella maggiormente caratterizzata da aspetti riconducibili al benessere psicologico individuale, quali sentimenti negativi di scoraggiamento e confusione relativi sia alla concezione di se stessi che alla scelta della carriera (*Ibidem*).



### ***Benessere psicologico***

Sono pochi gli studi che hanno indagato l'impatto del benessere psicologico sui processi di career decision-making, specialmente in relazione alle fasi antecedenti all'avvio di tale processo.

Pertanto, questo studio nasce dall'intento di mettere in luce il ruolo che il benessere psicologico gioca nella ricerca e nella scelta della professione, e come quindi questo possa influenzare l'avvio del processo di career decision-making. Il costrutto di benessere psicologico utilizzato in questo studio fa riferimento al modello proposto dalla Ryff (1995), che definisce il benessere come un processo multidimensionale e dinamico che comprende vari e molteplici aspetti.

Il modello della Ryff, è stato utilizzato per creare un questionario self report (*Psychological Well-Being Scale*, RPWB) in grado di misurare le sei dimensioni del benessere proposte dall'Autrice: autoaccettazione, relazioni interpersonali positive, autonomia, controllo ambientale, crescita personale e scopo nella vita (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995). In questo studio, è stata utilizzata la versione italiana di Ruini et al. (2003) e, come già spiegato nella "parte prima" di questo elaborato, sono state misurate solo tre delle sei dimensioni del PWB, ovvero autonomia, crescita personale e autoaccettazione, poiché si ritiene che queste siano quelle che maggiormente possano riguardare le fasi iniziali del processo di scelta. Ognuna di queste tre scale è composta da 3 item su scala Likert a 4 punti, da "per nulla d'accordo"=1 a "perfettamente d'accordo"=4: autonomia e.s. "Giudico me stesso secondo ciò che penso sia importante e non per ciò che gli altri pensano sia importante"; crescita personale e.s. "Per me la vita è

stata un continuo processo di apprendimento, cambiamento e crescita”; autoaccettazione e.s. “Sono soddisfatto della maggior parte degli aspetti della mia personalità”. Nel presente studio, i coefficienti di attendibilità (alpha di Cronbach) si sono mostrati accettabili per tutte le scale valutate, in un range da .60 a .70

### ***Hardiness***

Il costrutto dell’Hardiness è stato misurato attraverso la versione italiana a 15 item della Dispositional Resilience Scale (DRS), validata in Italia da Picardi et al. (2012) e originariamente sviluppata da Bartone (1989). Questo strumento è stato largamente utilizzato nell’ambito delle ricerche sull’hardiness (e.s., Baldwin, Kennedy, & Armata, 2008; Bartone, 2006; Bartone, Roland, Picano, & Williams, 2008; Bartone, Spinoza, & Robb, 2009; Pinquart, 2009) e viene concettualizzato come la combinazione di tre atteggiamenti: impegno, controllo e senso di sfida.

Questi tre atteggiamenti, conosciuti come le “3C”, funzionano come un unico costrutto che promuove una modalità resiliente con la quale fronteggiare circostanze stressanti, trasformando le stesse in opportunità di crescita (Kobasa, Maddi & Kahn, 1982; Maddi, 1994, 2002; Maddi & Kobasa, 1984; Maddi, Khoshaba, Harvey, Lu & Persico, 2001) .

Nel presente studio, gli indici di attendibilità (alpha di Cronbach) sono risultati soddisfacenti per tutte le scale analizzate, correndo in un range da .62 a .66.

## **Analisi dei dati**

Sulla base dei punteggi ottenuti alle sottoscale dell'impegno, del controllo e del senso di sfida, è stata effettuata una Cluster Analysis volta a individuare e distinguere due gruppi: il gruppo dei soggetti che presentavano un livello elevato di hardiness e il gruppo dei soggetti con un livello della stesa più basso. Nello specifico, per determinare il numero di cluster, è stato utilizzato il metodo gerarchico aggregativo, analizzando soluzioni da 2 a 4 cluster, e anche il metodo aggregativo di Ward sulla base del calcolo della distanza Euclidea al quadrato (Aldenderfer & Blashfield, 1984). Successivamente, i soggetti sono stati suddivisi in gruppi utilizzando la procedura di cluster con il metodo delle *K*-medie. Ancora, per esaminare il livello di adeguatezza della soluzione individuata a livello concettuale e delle caratteristiche proprie dei cluster individuati, sono stati calcolati i valori medi, standardizzati e non standardizzati, delle variabili di gruppo per ogni cluster.

Il secondo step di analisi è consistito in un'analisi multivariate della varianza (MANOVA) effettuata con EQS (Bentler, 2006), utilizzando come variabile di gruppo i profile di hardiness individuati. Tale procedura è stata condotta per testare la presenza della relazione di moderazione. In questo modello sono state considerate come variabili di controllo alcuni dati demografici. In linea con quanto affermato da Faraci and Musso (2013) e Hu & Bentler (1999) per valutare la bontà di adattamento del modello, sono stati considerati alcuni indici: il chi-square ( $\chi^2$ ) con il suo *p*-value ( $p > .05$ ), il non-normed fit index ( $NNFI \geq .95$ ), il comparative fit index ( $CFI \geq .95$ ), il root-mean-squared error of approximation ( $RMSEA \leq .06$ ,  $RMSEA\ 90\% \ CI \leq .10$ ). Per esaminare

la presenza o assenza di una differenza tra i path nei profili di hardiness, è stato utilizzato il confronto tra modelli Nested; dunque, in questo test, se la differenza tra gli indici  $\chi^2$  ( $\Delta\chi^2$ ) risultava significativa, allora si poteva confermare la presenza di un effetto moderatore. In aggiunta, per confermare l'adeguatezza del test  $\Delta\chi^2$ , era necessario che venissero soddisfatti anche i seguenti criteri,  $\Delta CFI \leq -.010$  (Cheung & Rensvold, 2002), and  $\Delta RMSEA \geq .015$  (Chen, 2007), così da poter confermare la presenza di una differenza significativa tra i due modelli elaborati.

## **Risultati**

### **Cluster Analysis**

Sulla base dell'analisi dei risultati ottenuti con il metodo agglomerativo e sulla base dell'analisi delle distanze rilevate tra i cluster, è stata considerata come maggiormente rappresentativa una soluzione a 2 cluster. Il metodo delle *K*-medie ha permesso di distinguere un gruppo di soggetti che presentavano alti livelli di hardiness (74%) da uno con livelli più bassi (26%). Tale soluzione è stata confermata dall'analisi delle medie standardizzate delle variabili di gruppo (vedi tabella 1). Il profilo che presentava il livello più alto di hardiness, a sua volta mostrava maggiori livelli di impegno, controllo e senso di sfida, in confronto al gruppo che presentava livelli più bassi di hardiness.

### **Analisi Multivaria della varianza**

Le statistiche descrittive dei costrutti indagati, sono presentati nella tabella 1. È stata condotta un'analisi multivariata della varianza (MANOVA), sia nel gruppo High hardiness che il quello Low hardiness, per indagare se vi fosse una differenza tra i

punteggi del PWB e del LoR, in base al genere (0 = maschio, 1 = femmina), alla composizione familiare (0 = vive con i genitori, 1 = vive da solo), alla situazione sentimentale (0 = impegnato, 1 = single), e al livello di istruzione (0 = diploma universitario, 1 = assenza di diploma universitario). Si è evidenziata la presenza di un effetto multivariato significativo relativamente al livello di educazione (Wilks' Lambda = .83,  $F(5, 75) = 3.03$ ,  $p = .015$ ,  $\eta^2 = .17$ ) nel gruppo high hardiness, e della situazione sentimentale nel gruppo low hardiness (Wilks' Lambda = .45,  $F(5, 17) = 4.12$ ,  $p = .012$ ,  $\eta^2 = .55$ ). Inoltre, in quest'ultimo gruppo si è riscontrato come l'età fosse associata positivamente ai livelli di autonomia ( $r = .35$ ,  $p = .05$ ) e di autoaccettazione ( $r = .36$ ,  $p = .05$ ). Sulla base di tali evidenze, queste tre condizioni (età, livello educativo e situazione sentimentale) sono state considerate come variabili di controllo nell'analisi della relazione tra PWB e LoR.

Tabella 1 – *Medie, deviazioni standard, indici di correlazioni e punteggi standardizzati per i profile di Hardiness*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Impegno									
2. Controllo	0.59***								
3. Sfida	0.15	0.08							
4. Autonomia	0.34***	0.24**	0.24**						
5. Crescita Personale	0.38***	0.29**	0.20*	0.43***					
6. Auto accettazione	0.41***	0.33**	0.26**	0.58***	0.63***				
7. Mancanza di motivazione	-0.29**	-0.26**	-0.15	-0.32***	-0.39***	-0.43***			
8. Indecisione generale	-0.23*	-0.20*	-0.14	-0.26**	-0.30***	-0.42***	0.34***		
9. Età	-0.04	0.00	0.13	0.06	0.08	0.13	-0.01	-0.04	
High Hardiness group ( <i>n</i> = 97)									
<i>M</i>	2.22	2.17	1.96	5.38	5.98	5.25	2.50	3.69	25.95
<i>SD</i>	0.41	0.37	0.53	1.03	0.97	1.01	1.60	1.84	2.76
<i>M</i> z-scores	0.39	0.30	0.25	0.12	0.19	0.21	-0.16	-0.16	0.03
Low Hardiness group ( <i>n</i> = 34)									
<i>M</i>	1.38	1.66	1.40	4.85	5.19	4.30	3.51	4.86	25.67
<i>SD</i>	0.42	0.42	0.51	1.25	1.14	1.26	1.62	1.94	2.59
<i>M</i> z-scores	-1.13	-0.85	-0.72	-0.35	-0.54	-0.61	0.45	0.45	-0.08

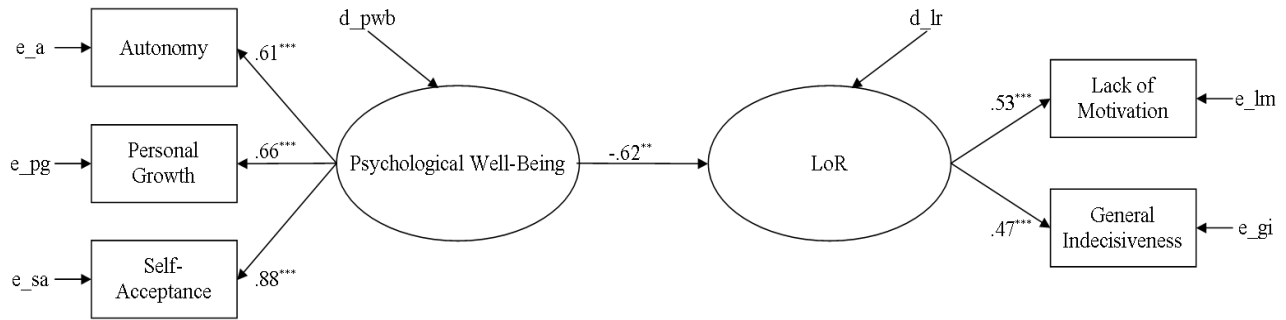
\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

Successivamente, mantenendo uguali tutti i factor loading in entrambi i gruppi, e lasciando così la relazione tra PWB e LoR libera di essere stimata, è stato testato un modello causale che ha mostrato un'ottima bontà di adattamento ( $\chi^2(29) = 31.49$ ,  $p = .34$ ; NNFI = .972; CFI = .985; RMSEA = .037 [90% C.I. = .000 - .104]). Al contrario, laddove si è reso costante il coefficiente standardizzato che le lega le due variabili latenti, il modello causale mostrava minore bontà di adattamento rispetto al primo

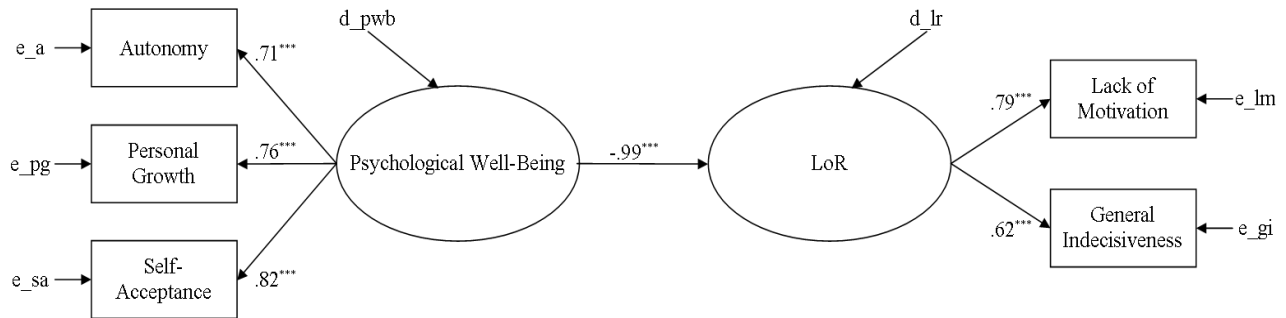
modello ( $\Delta\chi^2(1) = 5.88$ ,  $p < .05$ ;  $\Delta CFI = -.028$ ;  $\Delta RMSEA = .025$ ), evidenziando dunque come il modello con il miglior adattamento fosse quello con i factor loading uguali in entrambi i gruppi e nei quali l'associazione tra PWB e LoR risultava moderata dai profile di hardiness individuate (vedi Figura 1). Quindi, anche se nel gruppo con alti livelli di hardiness il PWB risultava associato significativamente ad una riduzione del LoR ( $\beta = -.62$ ), quest'effetto risultava molto più forte nel gruppo che presentava livelli più bassi di hardiness ( $\beta = -.99$ ).

*Figura 1. Modello causale multi-gruppo*

High hardiness group:



Low hardiness group:



*Note.* Vengono riportati i coefficienti standarizzati. Il modello è controllato per livello educativo, età e relazioni sentimentali, variabili che per brevità non sono state raffigurate.

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .



## **Discussione**

Sulla base dei recenti interessi sull'effetto che le risorse psicologiche hanno sul processo di sviluppo professionale degli emerging adult (Hartung, 2011; Zhou & Xu, 2013), questo studio ha come obiettivo principale la possibilità di ampliare il livello di conoscenza sui fattori personologici positivi che influenzano il processo di career decision-making nei giovani, e nello specifico in quei giovani che appartengono alla fase definita da Arnett emerging adulthood (Arnett, 2000).

Le risorse psicologiche indagate in questo studio sono il benessere psicologico (Ryff, 1995) e la resilienza disposizionale – o hardiness – (Kobasa, 1979), e vengono qui considerate “risorse positive” alla luce della mole di studi che ha evidenziato l'effetto “positivo” di queste in diversi ambiti della vita e in diverse fasi della crescita: dalla riduzione del disagio psichico, all'aumento delle condizioni generali di salute fisica e del livello di soddisfazione verso la vita, alla riduzione degli effetti negativi dello stress (Besharat, PourHossein & Karimi, 2005; Diener, Lucas & Oishi, 2002).

La prima ipotesi avanzata nello studio postulava che il benessere psicologico influenzasse negativamente la career indecision, che nello specifico è stata valutata nei termini di mancanza di prontezza dell'avviare il processo di scelta della professione, focalizzando quindi l'attenzione su quelle difficoltà che caratterizzano le fasi antecedenti all'avvio del processo di scelta e che dunque possono determinare una condizione di blocco nella scelta (Gati et al., 1996). Dai risultati ottenuti, questa ipotesi risulta confermata, dimostrando come il benessere psicologico contribuisca nella riduzione di tali difficoltà. Questo risultato è in linea con altri studi nei quali emerge come alti livelli

di benessere psicologico aiutino gli individui a percepirsi come meno inibiti nell'avviare il loro personale processo di scelta professionale (Strauser et al., 2008), evidenziando dunque il ruolo importante che il benessere psicologico riveste nelle scelte di carriera dei giovani (Hartung, 2011; Zhou & Xu, 2013).

Nello specifico, questi risultati riguardano l'analisi dell'effetto di tre delle sei dimensioni del benessere psicologico postulate dalla Ryff (1995): autonomia, crescita personale e autoaccettazione. Tale selezione nasce dalla considerazione che l'autonomia appaia svolgere un ruolo importante poiché è attraverso questa che gli emerging adult possono trovarsi nella condizione psichica di perseguire i propri obiettivi, al di là dell'approvazione o meno da parte degli altri, e ciò conseguentemente favorisce il mantenimento di un senso di tenacia e di motivazione alla scelta, riducendo la condizione d'indecisione generale (Guay et al., 2006).

Ancora, la crescita personale può contribuire nel favorire l'espressione delle proprie risorse e potenzialità, alimentando quindi un maggior impegno nella ricerca della professione, che dunque si connota come occasione nella quale poter esprimere il proprio talento e le proprie capacità (Strauser et al., 2008). Infine, un livello soddisfacente di autoaccettazione può essere considerato come un aspetto centrale che può aiutare l'individuo nel fronteggiare le difficoltà che il processo di career decision-making può generare, favorendo il mantenimento di fronte a queste di un senso stabile e coeso di sé. Ricerche recenti hanno messo in evidenza come tale dimensione promuova condizioni di benessere, declinato nei termini di un funzionamento psicologico equilibrato e di una personalità sufficientemente integrata (Bernard, Vernon, Terjesen &

Kurasaki, 2013). Inoltre, questa assume ulteriore rilevanza laddove si considera l'importanza che il lavoro riveste negli emerging adult, in quanto canale attraverso il quale procede lungo il percorso verso l'età adulta, e quindi lungo il processo di costruzione identitaria (Bernard & Pires, 2006; Bernard, Vernon, Terjesen & Kurasaki, 2013; Kunnen, 2014).

Inoltre, queste tre dimensioni appaiono centrali alla luce delle peculiari caratteristiche che definiscono la fase di vita chiamata emerging adulthood; come spiega Arnett (2006), questa fase si caratterizza per una notevole tendenza alla riflessività, su se stessi e sul mondo attorno a sé, in un'ottica progettuale e di ricerca dell'autosufficienza. Pertanto avere la capacità di seguire e di realizzare le proprie convinzioni, anche nel caso che queste vadano contro i criteri convenzionali della società o di certi gruppi sociali, diventa un aspetto cruciale nel favorire l'autonomia e l'autosufficienza che poi caratterizzerà l'età matura (Wang, 2014) .

Ancora, questa fase è definita come l'età delle possibilità, dove la proiezione verso il futuro e le aspirazioni sono forti e nella quale gli individui hanno alte possibilità e opportunità per cambiare la loro vita; ma è anche un'età di instabilità che può generare variazioni improvvise nel progetto di vita che si persegue a causa della tendenza all'esplorazione e all'apertura verso nuove esperienze e opportunità. Tale aspetto rimanda all'importanza che dunque riveste la dimensione della crescita personale, in quanto essa permette al soggetto di percepirsi come impegnato in un cammino fisiologicamente instabile poiché caratterizzato da novità, cambiamenti e opportunità che rendono il percorso di crescita tanto dinamico quanto complesso, ma attraversato comunque dal

sentimento che i talenti e le potenzialità personali si potranno realizzare nel corso del tempo (Schwartz, Côté & Arnett, 2005).

Infine, un'altra caratteristica di questa fase di vita è l'importanza rivestita dall'esplorazione identitaria, in cui i giovani sono chiamati a decidere chi sono e cosa vogliono essere, sia nel lavoro ma anche nelle loro relazioni e nel ruolo sociale ricoperto. In questo senso, per l'emerging adult appare fondamentale sviluppare un senso integrato di se stesso, che lo rende quindi capace di individuare e accettare i propri pregi e i propri difetti, nonché capace di integrare gli errori del passato con la sua condizione presente, favorendo così una spinta verso il futuro. Quanto detto appare essere una condizione particolarmente delicata, laddove alcune ricerche hanno evidenziato come disagi inerenti la definizione identitaria possono essere influenzati da problematiche relative alla separazione dalla famiglia, o da dinamiche che riguardano il processo di separazione/individuazione, nonché di dipendenza/indipendenza (Inguglia, Inguglia, Liga, Lo Coco & Lo Cricchio, 2015; Côté, 2000).

Anche la seconda ipotesi avanzata in questo studio risulta essere confermata. La dimensione dell'hardiness appare infatti svolgere una funzione "cuscinetto", in grado di moderare la relazione che intercorre tra il benessere psicologico e la dimensione del LoR. Questo risultato è in linea con altri studi che hanno contribuito nel definire l'hardiness come una risorsa funzionale all'adattamento e che permette al soggetto di mantenere alto il suo livello di motivazione e continuare a perseguire i suoi obiettivi anche laddove si trovasse a fronteggiare eventi o ostacoli negativi (Maddi, 2002). Il processo di resilienza è inoltre per sua definizione caratterizzato dalla capacità di

trasformare un evento negativo in una condizione più vantaggiosa, dunque non si riferisce alla sola capacità di recupero né alla semplice assenza di disagio, ma implica la capacità di sostenere e mantenere nel tempo una condizione psicologica di stabilità ed equilibrio.

Ancora, diversi studi hanno messo in luce l'associazione che tale risorsa ha con la dimensione del benessere psicologico, rilevando come un livello alto di hardiness favorisca l'esperienza di un livello altrettanto alto di benessere (Nayyeri & Aubi, 2011), e ancora come la stessa favorisca la riduzione dei livelli di stress correlati alla dimensione lavorativa (Teimory & Mashhadi, 2009). In questo studio, dunque, la possibilità di leggere il ruolo dell'hardiness nei termini del suo effetto moderatore, trova conferma anche in altri studi, ad esempio quello di Beasley, Thompson e Davidson (2003), i quali hanno confermato come tale dimensione svolga una funzione moderatrice di fronte a eventi di vita negativi, riducendo altresì il ricorso a strategie di coping e di scelta basate su stimoli emotivi negativi. Guardando nello specifico le dimensioni che compongono il costrutto dell'hardiness, si ritiene che un senso di sfida, di controllo e di impegno nei confronti delle difficoltà può rendere più positiva la valutazione dell'agente stressogeno, e quindi può aiutare a ricorrere a particolari strategie di coping e incrementare il reperimento di risorse ambientali per farvi fronte (Maddi, 2002).

Infine, si evidenzia come le tre dimensioni del PWB analizzate in questo studio agiscano un effetto significativo sulla LoR in entrambi i gruppi, ovvero sia nel gruppo di individui che presentano alti livelli di hardiness, che in quello in cui questi livelli risultano essere minori. Pertanto, l'effetto moderatore si esplica in questi termini: negli

*hardy emerging adult* la forza dell'associazione tra il benessere psicologico e la LoR è minore rispetto a quanto invece emerge nei *low hardy emerging adult*, in altre parole, essere hardy può essere considerato come una risorsa personale di notevole importanza per gli adulti emergenti, specialmente laddove questi si debbano inserire in un contesto lavorativo attualmente caratterizzato da instabilità e insicurezza, aspetto che può a sua volta aumentare i livelli di stress, ridurre i livelli di benessere psicologico e inibire di fronte all'avvio del processo di career choice. La resilienza disposizionale dunque può aumentare la capacità di tollerare tali difficoltà, favorire il mantenimento di un livello sufficiente di benessere, e laddove questo possa risultare ridotto, agire come fattore in grado di intervenire supportando i giovani nell'affrontare e nell'avviare il processo di career decision-making (Brown et al., 2012).

### **Limiti e implicazioni della ricerca**

Questo studio presenta alcuni limiti: primo, il numero ridotto di partecipanti non permette di generalizzare i risultati ottenuti; secondo, la natura cross-sectional dello studio che non permette di studiare l'evoluzione del processo di scelta alla luce delle variabili studiate. Nonostante queste limitazioni, tale ricerca contribuisce ampliando la conoscenza sull'indecisione lavorativa negli emerging adult secondo due direzioni. Primo, mettendo in luce una risorsa come il benessere psicologico, che dunque funge da predittore dell'indecisione lavorativa; secondo, mostrando l'importanza che un tratto di personalità specifico come quella della resilienza disposizionale riveste nel panorama degli studi sulla scelta della professione negli emerging adult, evidenziando inoltre l'effetto moderatore di questo a fronte dell'effetto che bassi livelli di benessere

psicologico possono avere sull'indecisione di carriera.

In conclusione, un'importante implicazione riguarda gli interventi di career counselling, i quali dovrebbero tenere fortemente in considerazione il ruolo che tali dimensioni giocano nei processi di scelta professionale, e quindi organizzare progetti di intervento volti alla valorizzazione e emersione delle risorse personali positive, focalizzando l'attenzione sui livelli esperiti di benessere psicologico, e nello specifico sui livelli di autonomia, di crescita personale e di autoaccettazione. Ancora, appare centrale l'implementazione di interventi volti a promuovere il ricorso ad aspetti di personalità resilienti quali le dimensioni del controllo, dell'impegno e del senso di sfida, che trovano nel concetto di hardiness la loro declinazione (Bowman, 2010; Maddi, 2013). Non a caso, negli ultimi dieci anni sono stati sviluppati e testati diversi programmi di training volti a promuovere la capacità di essere resilienti, rivolti a soggetti di età differente e inseriti in differenti contesti lavorativi. Tale tradizione ha avuto inizio con il programma IBT sviluppato già nel 1987 da Maddi, nel quale particolare importanza veniva data alla possibilità di utilizzare strategie di coping funzionali ed efficaci nel fronteggiare eventi stressanti. Tra le tecniche volte alla promozione del senso di resilienza e quindi delle tre dimensioni che la caratterizzano – impegno, controllo e senso di sfida- molta importanza viene data alla relazione e alla collaborazione con gli altri, imparando così come utilizzare i feedback in modo costruttivo (Khoshaba & Maddi, 2001). Un'evoluzione più recente dell'IBT è il programma denominato HardiTraining, sviluppato da Maddi (2014) e centrato su esercizi di problem-solving, esperienze supportive di interazione con gli altri ed esercizi di auto- valutazione.

## **CAPITOLO 5.**

### **La ricerca sulla “fase del lavoro”: l’impatto degli aspetti positivi e negativi del lavoro nell’ambito della cura della salute mentale**

La cornice generale di questo elaborato è quella della ‘psicologia positiva’ (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), un movimento di ricerca empirica ed applicativa che enfatizza specificamente quegli aspetti della condizione umana legati alla felicità e al senso di autorealizzazione, allo scopo di definire i fattori in grado di determinare una buona riuscita nella vita e nella professione (Caprara et al., 2010). Nell’ambito delle professioni, è possibile individuare alcuni specifici settori nei quali il mantenimento del benessere e della motivazione all’impegno lavorativo possono risultare particolarmente fragili, e nell’ambito di questo studio, particolare attenzione è stata dedicata al carico emotivo negativo vissuto da psichiatri, psicologi e psicoterapeuti che quotidianamente si confrontano con la complessità della psiche dei loro pazienti e con la sofferenza che gli stessi raccontano e manifestano attraverso la loro sintomatologia.

Questo tipo di lavoro espone, infatti, il clinico ad un ampio ventaglio di richieste emotive che vengono qui definite come *emotional demands* (Demerouti et al., 2001), tra le quali il desiderio— forse a volte catartico— di guarire il paziente e il conseguente senso di frustrazione e fallimento che nasce dalla inevitabile considerazione che la cura e la guarigione nell’ambito della malattia mentale non sempre coincidono (McWilliams, 2011). A questo, possono susseguirsi sentimenti di impotenza verso il disturbo così come, nei casi più gravi, la paura di sviluppare sintomi simili e il desiderio di evitare il paziente per sfuggire a tale carico emotivo (Meier, Back & Morrison, 2001). Pertanto,



uno degli obiettivi di questo studio riguarda l'analisi dell'impatto che questo tipo di demand può avere sulla capacità del clinico di esprimere al meglio le proprie risorse e potenzialità nel suo ambito lavorativo.

Dunque, svolgere una professione di aiuto nell'ambito della sofferenza psichica implica per il clinico esporsi ad un alto rischio di sviluppare atteggiamenti e sentimenti negativi che possono, a causa dell'esposizione cronica a vissuti di sofferenza e frustrazione, financo evolvere in una condizione di burnout (Amstutz, Neuenschwander & Modestin, 2001; Fothergil, Edwards & Burnard, 2004). Tuttavia, trattare il disagio psichico non significa solamente andare incontro a una serie di conseguenze negative, in quanto la professione di aiuto genera anche profondi sentimenti di soddisfazione personale accompagnati da sentimenti altruistici e prosociali che concorrono nel promuovere nel clinico un senso di benessere e tale forma di gratificazione secondaria viene denominata, nella letteratura del settore, *compassion satisfaction* (Proyer, Ruch & Buschor, 2013; Quinlan, Swain, & Vella-Brodrick, 2012; Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005). Alla luce di tali considerazioni, viene di seguito presentato un studio dal titolo *"The Role of Compassion Satisfaction and Strength use to reduce Burnout risk among Mental Health Professionals"* ("Il ruolo della Compassion satisfaction e dello Strength use per ridurre il rischio di Burnout tra i professionisti della Salute Mentale"), volto ad ampliare, all'interno di tale contesto professionale, la conoscenza dei fattori protettivi del burnout letti in termini di risorse personologiche positive. Tale intento nasce anche dalla pressante necessità, da parte dei servizi sanitari, di promuovere delle politiche di prevenzione del disagio e di promozione della salute, non solo dei pazienti ma anche dei medici, così come riferiscono Paris e Hoge (2010): *"a primary challenge for the*

*mental health field is to build a more robust knowledge base about the prevalence, causes, and effects of burnout in this field” (p. 526).*

In questo studio si considerano come risorse personali e lavorative i concetti di compassion satisfaction e di strengths use, che vengono intesi rispettivamente il primo come l’aspetto positivo e gratificante che si sperimenta nell’aiutare persone sofferenti, con l’idea di contribuire anche al bene della società (Simon, Pryce, Roff & Klemmack, 2006) e il secondo come quell’insieme di potenzialità insite in ogni individuo la cui manifestazione risponde al bisogno che ogni individuo ha di esprimere se stesso e di auto-realizzarsi (Peterson & Seligman, 2004). Nonostante il considerevole numero di ricerche che mostrano come tali concetti promuovino il benessere e l’impegno professionale, e riducano il rischio depressivo (Brdar & Kashdan, 2010; Harzer & Ruch, 2012; Littman-Ovadia & Steger, 2010; Park, Peterson, & Seligman, 2004; Proctor et al., 2011; Proyer, Ruch, & Buschor, 2013; Quinlan, Swain, & Vella-Brodrick, 2012; Seligman et al., 2005), attualmente gli studi sui fattori che concorrono nel proteggere dal burnout in tale settore professionale hanno evidenziato il ruolo positivo svolto dalla compassion satisfaction (Salloum, Kondrat, Johnco & Olson, 2015) ma non vi sono studi che indagano il ruolo che l’uso delle strengths può avere nel ridurre il rischio di burnout nell’ambito delle professioni inerenti la cura della malattia mentale. Pertanto, questo studio, in linea con alcuni contributi di ricerca (Littman- Ovadia & Steger 2010), considera la compassion satisfaction e lo strengths use come risorse personologiche positive che possono contribuire nel ridurre il rischio di sviluppare una condizione di burnout all’interno di un campione di psichiatri, psicologi e psicoterapeuti operanti nei settori pubblici e privati a livello nazionale.

***Studio 3 – The Role of Compassion Satisfaction and Strength use to reduce Burnout risk among Mental Health Professionals***

**Abstract**

Coloro che lavorano nell'ambito della cura dei disturbi psichici rappresentano una classe di professionisti a rischio di sviluppare condizioni di disagio emotivo, stress lavorativo e burnout. Questo studio si propone di utilizzare la teoria delle strengths, unitamente al concetto di compassion satisfaction per ampliare la conoscenza di quei fattori che possono ridurre il rischio di burnout all'interno di questa specifica categoria lavorativa. Pertanto, dall'analisi dei risultati ottenuti attraverso l'analisi di un modello causale, si è evidenziato come la condizione sperimentata di compassion satisfaction e la possibilità per il professionista di esprimere le proprie strengths rappresentino delle importanti risorse personologiche positive che riducono il livello di burnout sperimentato da un gruppo di psichiatri e psicoterapeuti italiani (N. 99) operanti nel settore pubblico e privato, e come la compassion satisfaction rappresenti una importante dimensione lavoro-specifica che media nel rapporto tra strengths use e burnout. Le implicazioni pratiche e teoriche vengono discusse nello studio.

**Obiettivi e ipotesi**

Nonostante le conferme ottenute in letteratura rispetto alla prevalente associazione tra burnout ed esiti psicologici e comportamentali negativi (Firth-Cozens, 2007), ancora poca attenzione è stata rivolta allo studio di quelle variabili che possono ridurre o prevenire lo sviluppo di condizioni di burnout tra coloro che operano nel campo del

trattamento del disagio psichico (Morse et al., 2012). Pertanto, questo studio ha come obiettivo quello di provare a colmare tale scarto di conoscenza, studiando, all'interno di un gruppo italiano di psichiatri, psicologi e psicoterapeuti italiani (n. 99), l'effetto che il carico emotivo – definito come *emotional demand* - insito nelle professioni di aiuto ha sulla possibilità del clinico di operare o meno in una condizione di benessere e in che modo risorse personali quali la compassion satisfaction e lo strengths use possono ridurre i livelli percepiti di burnout, proteggendo quindi il clinico da sentimenti di esaurimento emotivo, cinismo e riduzione del senso di fiducia sulle proprie capacità.

Nello specifico, vengono proposte le seguenti ipotesi:

1. Si ipotizza che la presenza di emotional demands influenzi in modo diretto i livelli percepiti di burnout;
2. Si ipotizza che la presenza di emotional demands influenzi negativamente i livelli di compassion satisfaction e di strengths use;
3. Si ipotizza che la dimensione compassion satisfaction influenzi negativamente i livelli percepiti di burnout;
4. Si ipotizza che la dimensione dello strength use influenzi positivamente i livelli di compassion satisfaction e negativamente i livelli percepiti di burnout;
5. Si ipotizza la presenza di un eventuale effetto indiretto dello strengths use sul burnout spiegato dalla variabile compassion satisfaction;

Alla base di questo ragionamento vi è la considerazione che il livello di

benessere del lavoratore sia il risultato di un'integrazione bilanciata tra aspetti positivi (resources) e negativi (demands) della professione.

## **Metodo**

### **Partecipanti**

Alla ricerca hanno preso parte 99 professionisti, tra psichiatri (5%), psichiatri-psicoterapeuti (12%), psicologi (23%) e in prevalenza psicoterapeuti (63%), di età compresa tra i 26 e i 50 anni ( $M=38$ ;  $DS= 5.53$ ) di cui il 77% costituito da donne. Si ritiene utile riportare tra i dati socio anagrafici indagati, che la maggior parte dei partecipanti lavorava contemporaneamente presso proprio studio privato e presso le strutture pubbliche in qualità di volontario o dipendente a progetto (57%), mentre il 18% dei soggetti aveva un contratto con aziende sanitarie pubbliche o con strutture private quali cliniche o centri di riabilitazione e il 55% lavorava come libero professionista presso il proprio studio. Ancora, l'orientamento teorico prevalente era quello psicodinamico (80%) e il livello di esperienza lavorativa media era di 6 anni ( $DS=4.3$ ).

### **Procedura**

I soggetti sono stati rintracciati in modo random attraverso l'accesso a dei database messi a disposizione da ambulatori di psichiatria e psicoterapia e da istituti di formazione e ricerca in psicoterapia dislocati sul territorio italiano (Sicilia 50%, Lombardia 30%, Piemonte 15%, Veneto 5%). Lo studio è stato portato avanti in linea con le indicazioni etiche proposte dall'Associazione Italiana di Psicologia (2015). Prima della somministrazione dei questionari, ai soggetti è stato chiesto di leggere e firmare un consenso informato, inviato via email, per il trattamento dei dati personali e per la

partecipazione volontaria alla ricerca. Nessun partecipante quindi ha ottenuto una retribuzione economica o di altra natura per la sua partecipazione alla ricerca.

Ai partecipanti è stata quindi inviata via email una batteria di questionari opportunatamente strutturata attraverso un programma di survey on line che consisteva di una prima parte relativa a informazioni di tipo socio anagrafico e lavorativo (età, sesso, anni di esperienza professionale, titolo professionale, luogo lavorativo) e una parte successiva volta ad indagare attraverso strumenti self- report a scala Likert le variabili oggetti di studio. Compilati e consegnati sempre via email, i questionari sono stati registrati automaticamente su una matrice di Excel, per poi procedere all'analisi statistica dei dati.

## **Misure**

### ***Emotional demands***

Tale dimensione è stata indagata attraverso l'utilizzo della scala denominata "*Emotion at work*" che, insieme and altre scale, concorre nella misurazione di quelle condizioni che sono state definite job demands, ed estratta dal più ampio questionario sviluppato da Bakker (2014) che include tutte le caratteristiche, positive e negative, postulate nel modello JD-R (Bakker & Demerouti, 2014). Per l'utilizzo in italiano si è effettuata una procedura di translation/back-translation con dei referenti bilingue interni al Dipartimento. La scala si compone di 6 item posti sotto forma di domanda (es. "Nel tuo lavoro ti confronto con situazioni che ti toccano a livello personale?"; "Nel tuo lavoro ti trovi a dover far fronte a situazioni dal notevole carico emotivo?") ed è organizzata su

una scala Likert a 5 punti indicante la frequenza con cui vengono sperimentate tali condizioni (1=mai / 5= molto spesso). Nel presente studio, l'indice alpha di Cronbach è risultato soddisfacente ( $\alpha=.96$ ).

### ***Compassion satisfaction e Burnout***

In questo studio, è stata utilizzata la versione italiana della scala PROQol redatta da Palestini e colleghi (2009) e, in linea con gli obiettivi di ricerca, sono state utilizzate esclusivamente le scale che descrivono la condizione positiva denominata compassion satisfaction e la condizione negativa indagata nei termini di burnout. In linea con quanto teorizzato da Stamm (2005), la prima dimensione viene definita come quella sensazione di piacere che deriva dal percepire di stare svolgendo il proprio lavoro in modo ottimale; tale sensazione nasce dalla piacevole gratificazione che si trae dal sentirsi utili e di aiuto per qualcuno, così come altri aspetti importanti riguardano sentimenti positivi verso i colleghi, unitamente alla sensazione che con il proprio lavoro si è in grado di contribuire al bene della società e del proprio contesto di lavoro. Tale condizione viene descritta nello strumento attraverso 10 item (es. “Traggo soddisfazione dal poter aiutare le persone”; “Ho pensieri e sentimenti positivi sui miei pazienti e su come li potrei aiutare”) e ogni partecipante deve esprimere il grado di frequenza con cui sperimenta tali sensazioni in un range che va da 1 (mai) a 5 (molto spesso).

La dimensione di compassion fatigue riguarda maggiormente gli esiti negativi della professione di aiuto poiché rimanda ad atteggiamenti, quali sentimenti di profonda partecipazione e comprensione per qualcuno colpito da sofferenza, accompagnati da un

forte desiderio di alleviarne la sofferenza o eliminarne la causa, che tuttavia determinano a lungo andare una condizione generale di deterioramento e logorio emotivo. Una componente infatti centrale di questa macro categoria è quella del burnout, che corrisponde ad un graduale e progressivo consumarsi dell'operatore, che si sente sopraffatto dal proprio lavoro e incapace di promuovere un cambiamento positivo sino a sperimentare sentimenti di mancanza di speranze, cinismo, distacco emotivo dai pazienti, insoddisfazione e difficoltà nel funzionamento interpersonale. Questa viene descritta da 10 item anche questi organizzati attorno ad una scala Likert a 5 punti (1=mai-5=molto spesso) quali ad esempio “Mi sento sopraffatto dalla quantità di lavoro o dal numero di pazienti di cui mi devo occupare”; “Mi sento intrappolato nel mio lavoro”; “Non sono molto produttivo al lavoro visto che non riesco a dormire bene perché penso alle esperienze traumatiche delle persone che ho in cura”). Nel presente lavoro si sono riscontrati indici di affidabilità (alpha di Cronbach) significativi, pari a .70 per la scala del burnout e .77 per la scala della compassion satisfaction.

### ***Strengths use***

In questo studio, questa dimensione è stata indagata attraverso la scala denominata “*your way of working*”, appositamente creata da Bakker (2014) all'interno del più ampio questionario sulle variabili che costituiscono il JD-R model (*JD-R Questionnaire*) e per l'utilizzo in italiano si è effettuata una procedura di translation/back-translation con dei referenti bilingue interni al Dipartimento. La scala si organizza attorno ad una scala Likert a 5 punti (1= mai; 5= molto spesso) ed è composta da 9 item come ad esempio “Organizzo il mio lavoro in modo da adattarlo alle mie risorse/punti di forza” oppure



“Nel lavoro esprimo la maggior parte delle mie migliori capacità”. In questo studio l’indice alpha è risultato pari a .95.

### **Analisi dei dati**

Nel rispondere agli obiettivi dello studio, si è proceduto all’analisi preliminare dei dati, calcolando gli indici di asimmetria e Curtosi, medie, deviazioni standard e indici di correlazione tra le variabili oggetto di studio. Successivamente, è stata condotta un’analisi Multivariata della Varianza (MANOVA) sulle quattro principali variabili di studio con il genere come variabile indipendente. Infine, si è effettuata l’analisi di un modello causale (vedi Figura 1) in EQS (Bentler, 2006). In particolare, è stata analizzato l’effetto diretto della variabile emotional demands sul burnout e sulle variabili strengths use e compassion satisfaction. Ancora, è stata analizzata l’influenza dello strengths use sulla compassion satisfaction e infine l’effetto di queste ultime due variabili sul burnout, testando inoltre la presenza di un’associazione indiretta tra la variabile strengths use e il burnout, espressa attraverso l’effetto della compassion satisfaction. Tutte le variabili sono state testate simultaneamente. Inoltre, il modello ha incluso l’età e l’esperienza professionale come variabili di controllo. In accordo con Bollen e Long (1993) e Faraci e Musso (2013), per valutare la bontà di adattamento del modello sono stati considerati diversi indici (in parentesi le soglie adottate): test del chi-quadrato con relativo valore di probabilità ( $p > .05$ ), il Comparative Fit Index ( $CFI \geq .95$ ), lo Standardized Root Mean Square Residual ( $SRMR \leq .05$ ), il Root Mean Squared Error of Approximation ( $RMSEA \leq .05$ ,  $RMSEA\ 90\% \ C.I. \leq .10$ ). La Tabella 1 presenta le statistiche descrittive per i costrutti chiave dello studio.

## **Risultati**

### *Analisi preliminari*

La MANOVA condotta sulle quattro principali variabili di studio con il genere come variabile indipendente non ha mostrato alcun effetto significativo (Wilks'Lambda = .91,  $F(9, 297) = .207, p = .34, \eta^2 = .09$ ). La matrice di correlazione (vedi Tabella 1) suggerisce un'associazione positiva tra età ed esperienza ( $r = .62; p = .000$ ) ma non ci sono correlazioni significative tra queste e le variabili principali di studio. Inoltre, si evidenzia un'associazione positiva tra strengths use e compassion satisfaction ( $r = .43; p = .000$ ) e tra emotional demands e burnout ( $r = .26; p = .009$ ). Infine, è emersa una correlazione negativa del burnout con la compassion satisfaction ( $r = -.60; p = .000$ ) e con lo strengths use ( $r = -.35; p = .000$ ).

Tabella 1 – *Medie, deviazioni standard e coefficienti di correlazione tra le variabili età, esperienza professionale, emotional demand, strengths use, burnout e compassion satisfaction*

Variabili osservate	1	2	3	4	5	6
1. Età	-					
2. Esperienza professionale	.62**	-				
3. Emotional demand	-.15	-.16	-			
4. Compassion satisfaction	-.01	-.05	-.00	-		
5. Strengths use	.02	-.03	-.13	.46**	-	
6. Burnout	.02	-.03	.26**	-.60**	-.36**	-
<i>M</i>		6.69	3.40	3.78	5.80	2.01
<i>SD</i>		3.47	0.61	0.57	0.71	0.40

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

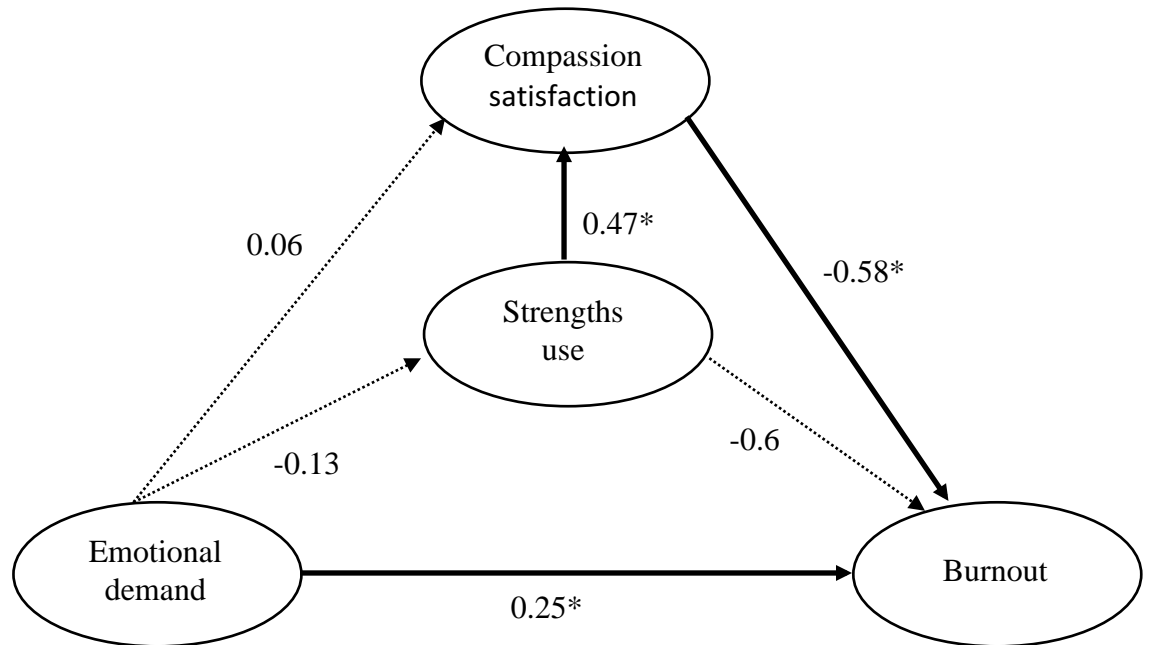
### ***Analisi del modello causale***

Le ipotesi dello studio sono state testate attraverso un'analisi del modello causale (SEM).

Il modello (vedi Figura 1) ha mostrato un'eccellente bontà di adattamento ( $\chi^2(8) = 4.02, p = .86$ ; CFI = 1.00; SRMR = .05; RMSEA = .00 [90% C.I. = .00 - .64]). Sulla base delle analisi preliminari, le variabili età e esperienza professionale sono state incluse come variabili di controllo. Dall'analisi delle relazioni significative emerse nel modello, si evidenzia la presenza di un effetto positivo diretto dell'emotional demands sui livelli percepiti di burnout ( $\beta = .25$ ), supportando così la prima ipotesi, ovvero che all'aumentare, nell'ambito della professione, dei livelli esperiti di carico e impegno emotivo del clinico aumenta il rischio di sviluppare una condizione di burnout. Al contrario, la seconda ipotesi non appare essere supportata in quanto non emergono associazioni significative tra

emotional demands e strengths use e compassion satisfaction, pertanto queste ultime due variabili non risultano essere influenzate dai livelli di carico emotivo esperiti dal clinico nello svolgimento della sua professione. Si evidenzia invece un effetto diretto significativo della compassion satisfaction sul burnout ( $\beta = -.58$ ), confermando dunque la terza ipotesi avanzata nello studio, ovvero sottolineando l'importanza che per il clinico riveste l'esperienza di compassion satisfaction nel ridurre il rischio di burnout. Infine, la variabile strengths use mostra una significativa e positiva associazione con la compassion satisfaction ( $\beta = .47$ ) ma, al contrario, la stessa non mostra un effetto diretto significativo sul burnout, confermando dunque solo parzialmente la quarta ipotesi; si evidenzia tuttavia un effetto indiretto dello strengths use sul burnout ( $\beta = -.27$ ), spiegato attraverso il ruolo mediatore della compassion satisfaction, supportando, pertanto, la quinta e ultima ipotesi avanzata nello studio.

Figura 1 – *modello causale per le variabili oggetto dello studio*



*Note.* Sono riportati i coefficienti standardizzati ottenuti tramite il metodo di stima del Maximum likelihood. Il modello è controllato per l'età e l'esperienza professionale, variabili che non sono raffigurate per brevità.

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$

## **Discussione**

Partendo dalla considerazione generale e largamente condivisa in ambito scientifico, seconda la quale medici psichiatri e psicoterapeuti rappresentino una categoria professionale particolarmente a rischio di sviluppare una condizione di burnout, l'obiettivo generale di questo studio è stato quello di ampliare la comprensione di quei fattori positivi che possono sostenere la condizione di benessere nei clinici, riducendo così il rischio di sviluppare una condizione di burnout professionale. Si è dunque voluto indagare se risorse di personalità positive potessero ridurre l'impatto negativo che determinate condizioni lavorative possono generare, proteggendo così il clinico dal rischio di sviluppare una condizione di disagio emotivo e di burnout. In linea con i contributi di ricerca relativi all'impatto negativo che determinate condizioni lavorative possono generare rispetto all'attivazione di aspetti definibili come job e personal resources (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003), è stato riscontrato che il carico emotivo e le richieste lavorative caratterizzanti questo tipo di professione (emotional demand) possano aumentare la vulnerabilità al rischio burnout, e dunque il rischio di sperimentare una condizione di esaurimento emotivo, distacco e cinismo, riducendo quindi i livelli potenziali di benessere psicologico esperito e, conseguentemente, anche la qualità dell'azione terapeutica-professionale agita. Ancora, si era ipotizzato che tale carico e impegno emotivo potesse incidere negativamente sulla possibilità di sperimentare un senso di gratificazione secondaria conseguente alla professione d'aiuto (compassion satisfaction) e sulla espressione delle migliori capacità e potenzialità del clinico (strengths use), che a loro volta sostengono la sua realizzazione professionale e

personale. Tuttavia, alla luce dei risultati ottenuti in questo studio, quest'ultima ipotesi risulta non confermata, in quanto è emerso come la dimensione di emotional demand non sembra avere un ruolo significativo nel rapporto con le variabili considerate come job resources, ovvero la dimensione strengths use e la compassion satisfaction. Ciò può essere spiegabile nell'ordine di due considerazioni, una che riguarda le caratteristiche specifiche del campione e l'altra di ordine più teorico. La prima fa riferimento all'età media dei soggetti che hanno partecipato allo studio ( $M=30$  anni), che dunque inquadra giovani adulti con alle spalle un'esperienza professionale media di 6 anni, e in prevalenza inseriti dentro le istituzioni in qualità di specializzandi in formazione o volontari o dipendenti a progetto, che dunque possono risultare meno esposti al peso gravoso che nel tempo si può accumulare tra coloro che invece risultano da più anni strutturati all'interno dei servizi territoriali (Draper, Winfield & Luscombe, 1999). Inoltre la giovane età dei soggetti, unitamente all'entusiasmo che comunemente accompagna il periodo di formazione e quello più propriamente professionale subito successivo, possono essere considerate importanti variabili nel ridurre l'effetto negativo che l'impegno emotivo richiesto da questa professione può avere su risorse positive come quelle indagate in questo studio (Henning et al., 2014). proprio di questo poichè la maggior parte di essi attraverso una considerazione relativa alla caratteristica del campione di studio di ordine teorico che riguarda il particolare "funzionamento" di personalità di coloro che scelgono questo tipo di professione; il professionista che lavora nell'ambito della sofferenza mentale si trova infatti generalmente di fronte ad un'ampia gamma di esperienze, relazioni ed incontri, che sono di per sé potenziali catalizzatori di sentimenti di impotenza, frustrazione e delusione, ma, in questa specifica

popolazione di lavoratori, queste stesse esperienze sembrano generare anche entusiasmo, passione e soddisfazione (Stansfeld, 2002). Pertanto può non sorprendere del tutto considerare che gli operatori della salute mentale colgano nella possibilità di stabilire una relazione positiva con i pazienti e nel senso di sfida quotidiana legato al lavoro di cura alcuni degli aspetti più appaganti della propria attività lavorativa (Prosser et al., 1996). Dunque, rileggendo tali considerazioni attraverso la lente teorica della psicologia positiva, sembra possibile ampliare la conoscenza sulle conseguenze che condizioni lavorative gravose possono generare, evidenziando come, nell'ambito delle professioni sanitarie dedite alla cura della sofferenza mentale, il carico emotivo proprio di questa professione non appare influenzare le possibilità del clinico di ricorrere al suo personale senso di "compassion" e alla possibilità di utilizzare le proprie potenzialità in ambito professionale.

Relativamente terza ipotesi avanzata in questo studio, i risultati ottenuti appaiono confermare quanto ci si aspettava: il senso di gratificazione che ogni individuo trae dall'esperienza e dal desiderio di aiutare l'altro, unitamente alla sensazione di star facendo qualcosa che "fa la differenza" (compassion satisfaction), appaiono essere degli elementi importanti nel ridurre il rischio di *bruciarsi* "emotivamente" con i pazienti, e di sviluppare sentimenti di cinismo e sfiducia verso le proprie capacità. Ciò, in termini più generali, permette di sostenere come l'aspetto positivo e gratificante insito nelle professioni di aiuto costituisca un'importante risorsa nel ridurre il rischio di burnout.

Ancora, la possibilità per il clinico di essere autentico, di fronte a se stesso e ai pazienti, e di promuovere, attraverso il lavoro, il proprio progetto di auto-realizzazione



facendo ricorso all'uso delle proprie risorse e potenzialità, appare essere un'ulteriore risorsa personale in grado di ridurre il rischio di burnout, e l'importanza che la risorsa denominata strengths use gioca nella promozione del benessere in ambito lavorativo ha trovato conferma in altri studi (Harzer & Ruch, 2012; Keenan & Mostert, 2013; Ruch et al., 2010) nei quali il costrutto risultava ad esempio influenzare positivamente il livello di impegno professionale e di benessere psicologico. Tuttavia, in questo studio, l'effetto dello strengths use sul burnout si esprime solo tramite il ruolo mediatore della compassion satisfaction, evidenziando dunque la presenza di un effetto indiretto dello strengths use sui livelli di burnout esperiti. Pertanto, la compassion satisfaction, in quanto risorsa lavoro-specifica nell'ambito delle professioni d'aiuto, sembra assumere un ruolo centrale anche nell'orientare l'uso delle potenzialità e abilità individuali, spiegando dunque l'effetto di queste nel ridurre il rischio di sviluppare una condizione di burnout (Elkonin & Van der Vyver, 2011). Per concludere, i risultati di cui sopra appaiono ulteriormente significativi, sia sul piano teorico che su quello applicativo, poichè permettono di cogliere e meglio comprendere in che modo l'uso delle strengths personali influenza positivamente l'esperienza di "*compassion*" che il clinico può trarre dalla propria professione, colmando così l'assenza di studi volti ad indagare il rapporto tra queste due dimensioni, e dunque il ruolo che le strengths svolgono nel promuovere politiche di prevenzione e di attenzione al benessere dei professionisti che si occupano della cura patologia mentale.

Rispetto ai limiti che è possibile individuare in questo studio, uno riguarda la ridotta ampiezza campionaria, che può dunque ridurre la possibilità di generalizzare i risultati

ottenuti, unitamente ad una distribuzione nonbilanciata del campione in relazione al genere. Un altro aspetto riguarda l'impostazione del disegno di ricerca, in quanto *cross sectional*: una ricerca longitudinale, che si può auspicare per il futuro, avrebbe consentito di evidenziare con maggiore sicurezza le relazioni di causalità delle variabili considerate. Un altro limite può essere quello di *mortality-selection*: essendo la ricerca a partecipazione volontaria, non si può escludere infatti che coloro che hanno risposto al questionario siano le persone che hanno vissuti e atteggiamenti meno critici nei confronti del lavoro e dei temi oggetto della ricerca, così come è possibile che le risposte date dipendessero anche dalla qualità della relazione attualmente esperita dal clinico con i suoi pazienti e quindi anche dalla tipologia di disturbi da esso prevalentemente trattati.

Pertanto, alla luce dell'influenza che il rischio di burnout ha nei confronti della qualità dell'operatore professionale, future indicazioni di ricerca potrebbero indagare ulteriori variabili che riguardano più nello specifico la qualità della relazione medico-paziente, confrontando gli atteggiamenti del clinico con quelli percepiti dal paziente. Ancora, studi longitudinali offrirebbero una maggiore comprensione di quali sono i fattori che nel tempo possono condizionare il livello di vulnerabilità al burnout. Infine, ulteriore attenzione dovrebbe essere riposta nello studio sul ruolo rivestito dalle organizzazioni sanitarie nel favorire una riduzione del rischio di disagio psichico negli operatori sanitari e la promozione del benessere e della salute psichica. Dunque, ulteriori ricerche dovrebbero indagare in che modo altri fattori positivi possano contribuire nel promuovere nei clinici un maggiore senso di compassion, di empatia, di gioia e soddisfazione nel portare avanti la professione di aiuto.

## **TERZA PARTE: CONCLUSIONI**

### **CAPITOLO 6**

#### **Riflessioni conclusive e implicazioni pratiche sull'importanza del benessere psicologico e dell'hardiness nei processi di career decision-making**

I contributi di ricerca presentati in questo elaborato nascono all'interno della matrice teorica proposta dalla psicologia positiva e portano all'attenzione degli studiosi l'importanza che rivestono le risorse positive individuali nel favorire e supportare il processo di career decision-making nei giovani, e nello specifico negli emerging adult. Tali risorse si configurano dunque come componenti attive di una migliore capacità di fronteggiare eventi avversi, quali ad esempio le difficoltà relative alla scelta della professione e quindi l'inserimento nel mondo del lavoro, caratterizzato da insicurezze e difficoltà in parte fisiologiche, poiché appartenenti al normale percorso di scelta professionale, ma in parte determinate sia da fattori di personalità che da fattori contestuali.

I risultati ottenuti in questi due studi, mettendo in evidenza l'effetto positivo che il benessere psicologico ha sull'indecisione lavorativa nonché la funzione moderatrice espressa dall'hardiness su questa relazione, avvicinano gli studi sulla career choice alla prospettiva "positiva". Inoltre, richiamano anche i contributi degli studi che riguardano l'impatto delle emozioni su vari aspetti della vita e del funzionamento individuale, che postulano come condizioni di benessere psicologico favoriscano l'esperienza di emozioni positive, riducendo l'impatto delle emozioni negative (Fredrickson, 2002) Allo stesso

modo dunque la presenza di alti livelli di resilienza permette agli individui di sperimentare emozioni positive anche in situazioni di ansia e stress (Tugade & Fredrickson, 2004).

In termini generali, le risorse positive stimolano una serie di “amplificazioni” sia a livello emotivo, ma anche cognitivo, fisiologico e relazionale, e l’esito di queste amplificazioni va a costituire una gamma di risorse personali, fisiche (abilità fisiche, salute, longevità), sociali (legami amicali, reti di supporto sociale), intellettuali e psicologiche (resilienza, benessere, ottimismo, creatività). In ambito fisiologico, ad esempio, le emozioni negative attivano il sistema nervoso autonomo, determinando l’aumento della frequenza cardiaca, della vasocostrizione e della pressione arteriosa (Seigler, Fredrikson, Maynard, Helms, Haney & Barefoot, 2000), invece la sperimentazione di emozioni positive, connesse ad una condizione di benessere, diminuisce o addirittura annulla l’attivazione cardiovascolare generata dalle emozioni negative e questo è vero, sia per emozioni positive ad alta attivazione (es. gioia) che per emozioni positive a bassa attivazione (es. appagamento) (Fredrikson, Mancuso, Branigan & Tugade, 2000).

Si potrebbe quindi sostenere che risorse positive come il benessere psicologico e la resilienza – e le conseguenti emozioni ad esse correlate - rappresentino per la psiche ciò che per il corpo è il sistema immunitario, e poichè psiche e corpo lavorano in modo sinergico, i due sistemi possono potenziarsi oppure inibirsi a vicenda (Putton & Fortugno, 2006). Ma unitamente alle amplificazioni fisiologiche ed emotive, la sperimentazione di tali risorse agisce anche a livello cognitivo, indirizzando i processi di pensiero e con

questi anche le espressioni comportamentali di tali processi, ovvero le strategie di coping utilizzate dagli individui.

Molti studi hanno fornito evidenze empiriche dell'amplificazione cognitiva generata dall'espressione delle proprie risorse positive, specialmente in risposta ad eventi stressanti, e tale amplificazione sembra promuovere una maggiore capacità esplorativa, una maggiore curiosità nonché un aumento del ventaglio di scelte comportamentali possibili (Estrada, Isen, & Young, 1997; Fredrickson & Joiner, 2002; Kahn & Isen, 1993). Posto, dunque, che il coping può essere definito come un insieme di reazioni possibili e flessibili alle sfide della vita (Eckenrode, 2013), che vede coinvolte le interazioni tra le risorse individuali, l'impatto reale di eventi situazionali, la valutazione che l'individuo fa di tali eventi e gli sforzi – ovvero i tentativi- messi in atto per far fronte a tali eventi (Skinner & Edge, 1998), anche i processi di career decision-making possono essere letti in termini di strategie di coping che l'individuo può scegliere per fronteggiare le difficoltà inerenti a tale processo (Reardon, et al., 2002).

La definizione di coping come modalità di resistere agli eventi stressanti e dunque alla capacità di farvi fronte, ma anche come capacità per l'individuo di continuare a svilupparsi e aumentare le proprie competenze nonostante le condizioni avverse, lascia emergere l'idea che la resilienza sia fortemente correlata al ricorso di strategie di coping centrate sul problema, con un ulteriore sviluppo delle proprie risorse (Greenleaf, 2011; Maddi, Harvey, Kobasa, Persico & Brow, 2006). I soggetti resilienti, infatti, piuttosto che inibirsi e rimanere passivi di fronte all'ostacolo, si impegnano nel mettere in atto strategie di coping trasformative che gli permettono quindi di re- interpretare le situazioni in modo

vantaggioso e di pensare a se stessi come in grado di gestire tali eventi in senso positivo (Maddi, 1999).

Pertanto, sulla base dei risultati ottenuti in questi due studi, insieme ai diversi contributi di ricerca tesi a dimostrare l'importanza delle risorse positive nel dominio del lavoro, è possibile concludere che le strategie di coping (e quindi in questo caso le strategie di decision-making) migliori si ottengono quando l'individuo è messo nella condizione di poter attingere alle proprie risorse e potenzialità, e quando si trova a vivere in una condizione di benessere psicologico, ovvero quando esperisce livelli sufficientemente buoni di autonomia, crescita personale e autoaccettazione. Ancora, la possibilità di far ricorso alle proprie risorse di resilienza, o promuoverle attraverso training specifici, può favorire l'emersione e il mantenimento della motivazione necessaria per sostenere la messa in atto di strategie funzionali centrate sul problema (Aldwin, 2007). Infine, preme qui rilevare che il ricorso frequente a queste strategie funzionali di coping diventa predittivo dell'aumento dell'emozionalità positiva nel tempo (Fredrickson & Joiner, 2002), e ciò dunque sottolinea l'importanza che risorse positive quali il benessere psicologico e la resilienza rivestono nel favorire non solo una condizione di benessere e di comportamento funzionale nell'immediato. Ancora, ragionare nei termini concettuali proposti dalla psicologia positiva permette di considerare in che modo tali risorse possano aumentare anche la probabilità che i giovani mettano in atto, nel presente e nel futuro, strategie di coping "positivo", migliorando quindi la loro capacità di far fronte a futuri eventi negativi o stressanti che possono incontrare nel corso del loro percorso di sviluppo professionale e di crescita verso l'età adulta.

### **Direzioni future di ricerca**

Alla luce di ciò, appare importante sottolineare alcune direzioni future di ricerca nell'ambito sia del benessere che degli studi sulla resilienza; una prima considerazione riguarda i ridotti contributi sugli studi della career indecision sugli emerging adult, così come ampliare lo studio sulle altre componenti del benessere psicologico, quali relazioni positive, controllo dell'ambiente e scopo di vita, indagando in che modo queste, da sole e nel loro complessivo rapporto con le altre dimensioni qui indagate, influenzino i processi di scelta professionale, studiando questi non solo nelle sue fasi iniziali ma anche nelle fasi successive all'avvio degli stessi, risulta un tassello importante a cui dare voce. Ancora, studi longitudinali possono permettere di cogliere in modo più approfondito le diverse fasi del processo di career decision-making nel suo rapporto con le possibili evoluzioni o involuzioni del sentimento di benessere e della resilienza, nel corso di specifici periodi della vita. Infine, l'analisi delle diversità culturali può aprire ulteriori spunti di riflessione e considerazioni pratiche rispetto allo sviluppo di politiche sociali e progetti di sensibilizzazione culturale, da attuare a livello familiare, scolastico e lavorativo, sulla base delle esigenze principali di un determinato territorio e di una determinata cultura sociale.

Ciò, dunque, sottolinea l'importante responsabilità politica e sociale delle istituzioni nel favorire una condizione di vita che prima di tutto promuova un'attenzione al benessere, inteso nelle sue diverse declinazioni, e che favorisca la crescita e il sostegno di aspetti resilienti della personalità (Wright, Masten & Nayan, 2013). Tale considerazione, implica la possibilità di promuovere una cultura che si basi non solo su

ciò che l'individuo non è in grado di fare, ma su ciò che al contrario può realmente e potenzialmente realizzare (Seligman, 2002), e l'importanza di portare avanti tali considerazioni trova ulteriore sostegno nelle evidenze empiriche che hanno dimostrato come l'attenzione agli aspetti positivi favorisca una riduzione del disagio in diversi ambiti (Veenhoven, 2008) tra i quali quello psichico (Sin, Della Porta, & Lyubomirsky, 2011) e lavorativo (Avey et al., 2010), con importanti conseguenze anche sul piano dell'integrazione e dell'inserimento sociale, relazionale e lavorativo di individui considerati per tanto tempo solo in termini deficitari.

## **CAPITOLO 7**

### **Riflessioni conclusive e implicazioni pratiche sull'importanza delle risorse positive del clinico nella riduzione del rischio di burnout**

I risultati della ricerca qui presentata hanno evidenziato l'importanza centrale rivestita dalle risorse psichiche positive del clinico, che nello specifico sono state individuate nei termini di compassion satisfaction e strength use. La prima risulta importante poiché introduce una dimensione spesso sottovalutata nell'ambito degli studi sul burnout, ovvero la considerazione che accanto agli esiti negativi che determinate job demands alimentano, vi siano anche esiti positivi che concorrono nel mantenere alto il livello di motivazione e impegno nonché il senso di benessere, a fronte di eventi negativi e stressanti. La compassion satisfaction, infatti, rimanda anche a quel senso di gratificazione che nasce dalla relazione con il paziente in termini di aspettative e di richieste percepite, e l'opportunità di considerare tale relazione non solo come *demand*



ma anche come “versante positivo” della professione, che si può definire in termini di gratitudine espressa per la cura ricevuta e di ricompensa per l’impegno profuso, sembra avere, come risulta dalla presente ricerca, un ruolo importante – come risorsa – nel ridurre il rischio di burnout. Tuttavia, tale area “positiva” risulta in letteratura ancor poco esplorata, salvo alcune prime suggestioni a opera di Zimmermann, Dormann e Dollard (2011). Tale considerazione s’inserisce all’interno del più ampio discorso inaugurato dalla psicologia positiva, volto a studiare ciò che di meglio c’è negli individui (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Pertanto, riallanciando tali riflessioni alla specifica utenza di questo studio, appare cruciale promuovere una cultura psicologica nella quale aiutare gli individui, e nello specifico coloro che lavorano nell’ambito della salute mentale, a scoprire e utilizzare le proprie risorse e talenti (Sin & Lyubomirsky, 2009) attraverso specifiche modalità di intervento.

Tali procedure partono spesso dalla considerazione che per sviluppare risorse personali funzionali e costruttive, un ruolo cruciale è giocato dalla possibilità di mettere l’individuo nella condizione di sperimentare un ampio ventaglio di emozioni positive, aspetto che a sua volta concorre nell’aumentare il livello di benessere percepito. Dunque, nell’ambito delle professioni che si occupano della cura dei disturbi psichici, nelle quali si è facilmente esposti ad un ampio spettro di emozioni negative e di sofferenza, risulta di cruciale importanza sviluppare programmi di intervento volti a favorire nei clinici la capacità di autoconsapevolezza emotiva e di autoregolazione delle proprie emozioni. Quanto sopra con l’intento più generale di promuovere e sostenere la capacità del clinico

di provare un sufficiente e stabile livello di compassion satisfaction, e dunque permettergli di mantenere viva nel tempo la possibilità di fare esperienza di quel senso di gratificazione che nasce dal percepire empaticamente la sofferenza dell'altro e dal senso di fiducia personale nel riuscire a contribuire positivamente al miglioramento della condizione clinica ed esistenziale dei propri pazienti. Tali interventi hanno dunque come scopo principale quello di promuovere sentimenti positivi e di soddisfazione lavorativa e allo stesso tempo di ridurre il rischio di sviluppare condizioni disfunzionali come quella del burnout. Nel burnout esiste infatti la difficoltà di misurarsi con le proprie emozioni e quindi il non riconoscimento del problema con conseguente sentimento di rassegnazione rispetto alla vita e alla professione. Le conseguenze di tutto ciò si possono schematizzare in tre livelli (Sandrin, 2004):

1. il livello degli operatori che pagano il burnout in termini personali, anche attraverso gravi somatizzazioni, ma soprattutto attraverso dispersione di risorse, frustrazioni e sottoutilizzazioni di potenziali;
2. il livello degli utenti, per i quali un contatto con gli operatori sociali in burnout risulta frustrante, inefficace e dannoso;
3. il livello della comunità in generale, che vede svanire forti investimenti nei servizi sociali.

Dunque, la prevenzione o il superamento di una situazione di burnout non può prescindere da un reale cambiamento anche nelle condizioni in cui lavora l'operatore. Per coloro che lavorano nelle istituzioni di cura, l'organizzazione del lavoro d'aiuto deve

prevedere innanzitutto la creazione di un clima lavorativo (cioè lo stato d'animo del sistema) positivo attraverso l'analisi e il confronto delle motivazioni e delle prestazioni dell'équipe lavorativa, contemporaneamente ad un attento esame che tenga presenti realtà quali la legislazione, i cambiamenti culturali e strutturali organizzativi dei servizi, le gerarchie e i relativi ruoli, i poteri e le responsabilità, le competenze e la formazione professionale. Garantire un clima che sia gratificante per l'operatore significa quindi gestire il suo carico emotivo personale a favore della promozione del benessere psicofisico e prevenire problematiche relative a stress lavorativo (Edwards, et al., 2003).

Pertanto, a qualsiasi livello agisca l'operatore delle *helping professions*, esistono strategie di intervento per prevenire il burnout (Cherniss, 1983; D'Amato, Marcato & Majer, 2003) vengono di seguito indicate e possono rappresentare un utile contributo per la pianificazione di un programma mirato alla risoluzione di questo problema.

### ***Sviluppo dello Staff***

- Ridurre le richieste imposte agli operatori da loro stessi attraverso l'incoraggiamento ad adottare obiettivi più realistici.
- Incoraggiare gli operatori ad adottare nuovi obiettivi che possano fornire alternative di gratificazione.
- Aiutare gli operatori a sviluppare ed utilizzare meccanismi di controllo e di feedback sensibili a vantaggi a breve termine.
- Fornire frequenti possibilità di training per incrementare l'efficienza del ruolo.
- Insegnare allo staff a difendersi mediante strategie quali lo studio del tempo e le tecniche di strutturazione del tempo.

- Orientare il nuovo staff fornendo un libretto che descriva realisticamente le frustrazioni e difficoltà tipiche che insorgono sul lavoro.
- Fornire periodici “controlli del burnout” a tutto lo staff.
- Fornire consulenza centrata sul lavoro o incontri per lo staff che sta sperimentando elevati livelli di stress nel proprio lavoro.
- Incoraggiare lo sviluppo di gruppi di sostegno e/o sistemi di scambio di risorse.

### ***Cambiamenti di Lavoro e delle Strutture di Ruolo***

- Limitare il numero di pazienti di cui lo staff è responsabile in un determinato periodo.
- Distribuire tra i membri dello staff i compiti più difficili e meno gratificanti ed esigere dallo staff che lavori in più di un ruolo e programma.
- Pianificare ogni giorno in modo che le attività gratificanti e quelle non gratificanti siano alternate.
- Strutturare i ruoli in modo da permettere agli operatori di prendersi “periodi di riposo” quando è necessario.
- Utilizzare personale ausiliario (e volontari) per fornire allo staff ordinario possibilità di riposo.
- Incoraggiare gli operatori a prendersi frequenti vacanze, anche con un breve preavviso se necessario.
- Limitare il numero di ore di lavoro di ogni membro dello staff.
- Non incoraggiare il lavoro part-time.
- Dare ad ogni membro dello staff la possibilità di creare nuovi programmi.

- Costituire varie fasi di carriera per tutto lo staff.

### ***Sviluppo della Gestione***

- Creare programmi di training e sviluppo per il personale attuale e futuro che si dedica alla supervisione, accentuando quegli aspetti del ruolo che gli amministratori hanno già difficoltà ad affrontare.
- Creare sistemi di controllo per i supervisori, quali indagini tra lo staff, e fornire al personale della supervisione un feed-back regolare sulle loro prestazioni.
- Controllare la tensione di ruolo nei supervisori e intervenire quando essa diventa eccessiva.

### ***Soluzione del Problema Organizzativo e Momento Decisionale***

- Creare meccanismi formali di gruppo per la soluzione del problema organizzativo e la risoluzione del conflitto.
- Organizzare training per la risoluzione del conflitto e la soluzione dei problemi di gruppo per tutto lo staff.
- Accentuare l'autonomia dello staff e la partecipazione alle decisioni.
- Condividere la responsabilità delle cure e della terapia con i pazienti, le loro famiglie e la comunità sociale.

Per concludere, occorre quindi richiamare l'attenzione sull'importanza fondamentale della prevenzione e della terapia di una sindrome come quella del burnout, che rappresenta senz'altro la patologia di un sistema lavorativo, con conseguenti ripercussioni negative sia

sulla salute dell' operatore sia sulla qualità dei servizi forniti alla collettività degli utenti. Sia che il clinico lavori in una istituzione, sia che lavori come libero professionista – e dunque privato ancor di più dei margini protettivi offerti dall'istituzione – appare centrale porre all'attenzione dei servizi sanitari nazionali la possibilità di attuare politiche di prevenzione e attenzione alla salute del lavoratore sviluppando specifici programmi di intervento, non solo riferiti all'emergenza, ma piuttosto volti ad accompagnare, supervisionare e sostenere nel tempo l'agire clinico del professionista, specie per coloro che operano privatamente e dunque al di fuori dei servizi territoriali. Non è certamente possibile favorire maggiori espressioni di gratitudine da parte dei pazienti e occorre tenere conto dei vincoli contrattuali e organizzativi che regolano le attività del personale infermieristico e delle richieste specifiche che questa professione pone, in termini di turnazione o di carico emotivo nella relazione con chi soffre. Tuttavia, potrebbero essere offerte, o financo prescritte, occasioni di supporto/supervisione psicologica, individuale o grupale, a cadenza temporale specifica, volte a favorire una migliore e più consapevole gestione delle richieste terapeutiche ed emotive, o ancora l'implementazione di strategie di counseling e empowerment volte a favorire una migliore focalizzazione sulle emozioni positive e sugli effetti della relazione affettiva positiva con gli utenti, e lo sviluppo di una relazione positiva in e extra lavorativa (Fischer, Kumar, & Hatcher, 2007).

Le positive ricadute della gratitudine secondaria al lavoro di cura evidenziano, infine, un'ulteriore conferma della reciprocità del rapporto tra benessere degli operatori e soddisfazione per l'assistenza ricevuta da parte dei pazienti (Garman, Corrigan & Morris, 2002; Halbesleben & Rathert, 2008; Vahey et al., 2004) e della virtuosità di tale reciproco

rapporto, evidenziando dunque l'importanza dell'opportunità di investire sulla qualità della vita organizzativa in questi ambienti al fine di alimentare la qualità stessa del servizio assistenziale e di cura offerto.

## BIBLIOGRAFIA

- Adams, R. E., Boscarino, J. A., & Figley, C. R. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: a validation study. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76(1), 103.
- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821-827.
- Albion, M. J. (2000). Career decision making difficulties of adolescent boys and girls. *Australian Journal of Career Development*, 9(2), 14-19.
- Retrieved from  
[http://www.acer.edu.au/documents/AJCD\\_content\\_vol09\\_2.pdf](http://www.acer.edu.au/documents/AJCD_content_vol09_2.pdf)
- Aldenderfer, M. S., & Blashfield, R. K. (1984). Cluster analysis.
- Aldwin, C. M. (2007). *Stress, coping, and development: An integrative perspective*. Guilford Press.
- Alexander, V., Hicks, R., & Bartrum, D. (2011). Dealing with uncertainty in life commitment: Deciding on a career.
- Allport, G. W. (1958). *Becoming: Basic considerations for a psychology of personality*. Oxford, England: Verlag.
- Akerboom, S. & Maes, S. (2006). Beyond demand and control: The contribution of organizational risk factors in assessing the psychological well-being of health care employees. *Work Stress* 20 (1): 21-36.
- Amstutz, M. C., Neuenschwander, M., & Modestin, J. (2001). Burnout in psychiatric



- physicians. [Results of an empirical study]. *Psichiatriische Praxis*, 28(4), 163-167.
- Anderson, S. L., Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 98- 117. doi: 10.1006/jvbe.2000.1753
- Argentero, P., Bonfiglio, N. S., & Pasero, R. (2006). Il burnout negli operatori sanitari volontari. *G Ital Med Lav Ergon*, 28, 77-82.
- Argyle, M. (1999). Causes and correlates of happiness. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 353-373). New York: Russell Sage Foundation
- Aristotle: 1925, *The Nicomachean Ethics* (Oxford University Press, New York, NY) D. Ross, Trans.
- Arnett, J.J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.
- Arnett, J. J. (2006). Emerging adulthood: Understanding the new way of coming of age. In J. J. Arnett & J. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 1–3). Washington, DC: American Psychological Association.
- Avallone, F., Pepe, S., & Porcelli, R. (2007). Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: scale di misura. *Isfol, Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro. Roma: ISFOL*, 133- 142.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive

- psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E., (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu.Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the Job Demands-Resources Model in four home care organizations. *International Journal of stress management*, 10(1), 16.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425-441.
- Baldwin, D. R., Kennedy, D. L., & Armata, P. (2008). De-stressing mommy: ameliorative association with dispositional optimism and resiliency. *Stress and Health*, 24(5), 393-400.
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: a metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American psychologist*, 55(1), 122.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development*, 187-206.
- Barbaranelli, C., & Steca, P. (2001). Autoefficacia nelle scelte di carriera. *La*

- valutazione dell'autoefficacia. Erickson, Trento, 121-136.*
- Barbieri, P., & Scherer, S. (2005). Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia. *Stato e mercato, 25*(2), 291-322.
- Barton, J., Vrij, A., & Bull, R. (2004). Shift patterns and hardiness: Police use of lethal force during simulated incidents. *Journal of police and criminal psychology, 19*(1), 82-89.
- Bartone, P. T. (2000). Hardiness as a resiliency factor for United States forces in the Gulf War. Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: can leaders influence hardiness?. *Military Psychology, 18*(S), S131.
- Bartone, P. T., Roland, R. R., Picano, J. J., & Williams, T. J. (2008). Psychological hardiness predicts success in US Army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment, 16*(1), 78-81.
- Bartone, P. T., Spinosa, A., & Robb, J. (2009). Psychological hardiness is related to baseline high- density lipoprotein (HDL) cholesterol levels. In *Association for Psychological Science annual convention, San Francisco, CA.*
- Bartone, P. T., Ursano, R. J., Wright, K. M., & Ingraham, L. H. (1989). The impact of a military air disaster on the health of assistance workers: A prospective study. *The Journal of nervous and mental disease, 177*(6), 317-328.
- Beasley, M., Thompson, T., & Davidson, J. (2003). Resilience in response to life stress: the effects of coping style and cognitive hardiness. *Personality and Individual differences, 34*(1), 77- 95.

- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.  
doi:10.1093/oxrep/grr011
- Bentler, P. M. (2006). EQS 6.1 [Computer software]. Encino, CA: *Multivariate Software*.
- Berton, F., Richiardi, M., & Sacchi, S. (2009). *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*. Il mulino. Bologna
- Bernard, M. E., & Pires, D. (2006). Emotional resilience in children and adolescence: Implications for rational-emotive behavior therapy. In *Rational Emotive Behavioral Approaches to Childhood Disorders* (pp. 156-174). Springer US.
- Bernard, M. E., Vernon, A., Terjesen, M., & Kurasaki, R. (2013). Self-acceptance in the education and counseling of young people. In *The Strength of Self-Acceptance* (pp. 155-192). Springer New York.
- Besharat, M., PourHossein, R., and Karimi, K. (2005). Effect of hardiness on mental health and academic success. *Journal of Psychological Science*, 14, 20-06
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *Career Development Quarterly*, 52, 340-353.  
doi:10.1002/j.2161- 0045.2004.tb00950.x
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of counseling psychology*, 28(5), 399.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of social and clinical*

- psychology*, 4(3), 279-289.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428.
- Betz, N., Schifano, R., & Kaplan, A. (1999). Relationships among measures of perceived self-efficacy with respect to basic domains of vocational activity. *Journal of Career Assessment*, 7(3), 213-226.
- Biswas-Diener, R., Kashdan, T. B., & Minhas, G. (2011). A dynamic approach to psychological strength development and intervention. *The Journal of Positive Psychology*, 6(2), 106-118.
- Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). *Testing Structural Equation Models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Borgogni, L. & Consiglio, C. (2005). Job burnout: evoluzione di un costrutto. *Giornale Italiano di Psicologia* 1: 23-57.
- Borgogno (2009). *La partecipazione affettiva dell'analista. Il contributo di Sándor Ferenczi al pensiero psicoanalitico contemporaneo*. Franco Angeli, Milano.
- Bowman, N.A. (2010). The development of psychological well-being among first-year college students. *Journal of College Student Development*, 51, 180-200.  
doi:10.1353/csd.0.0118
- Brdar, I., & Kashdan, T. B. (2010). Character strengths and well-being in Croatia: An empirical investigation of structure and correlates. *Journal of research in personality*, 44(1), 151-154.
- Braunstein-Bercovitz, H., Benjamin, B. A., Asor, S., & Lev, M. (2012). Insecure attachment and career indecision: Mediating effects of anxiety and pessimism.

- Journal of Vocational Behavior*, 81, 236-244. doi:10.1016/j.jvb.2012.07.009
- Bride, B. E., Radey, M., & Figley, C. R. (2007). Measuring compassion fatigue. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 155-163.
- Bride, B. E., Jones, J. L., & Macmaster, S. A. (2007). Correlates of secondary traumatic stress in child protective services workers. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 4(3-4), 69-80.
- Bride, B. E., Radey, M., & Figley, C. R. (2007). Measuring compassion fatigue. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 155-163.
- Brown, B. L. (1999). *Self-efficacy beliefs and career development*. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education, Center on Education and Training for Employment, College of Education, the Ohio State University.
- Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
- Brown, S. D., & Rector, C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in career decision- making. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., pp. 392-407). New York, NY: Wiley.
- Burnham, K. P., Anderson, D. R. (2004). Multimodel inference: understanding AIC and BIC in model selection. *Sociological Methods and Research*, 33, 261-304. doi:10.1177/0049124104268644
- Buschor, C., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2013). Self-and peer-rated character strengths: How do they relate to satisfaction with life and orientations to happiness?. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 116-127.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American psychologist*,

- 55(1), 15. Brown, S. D., Hacker, J., Abrams, M., Carr, A., Rector, C., Lamp, K., Telander, K., &
- Siena, A. (2012). Validation of a Four-Factor Model of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 20, 3-21. doi:10.1177/1069072711417154
- Canevacci, M. (1999). *Culture eXtreme: mutazione giovanili tra i corpi delle metropoli*. Meltemi editore. Roma
- Caprara, G. V., Steca, P., Alessandri, G., Abela, J. R., & McWhinnie, C. M. (2010). Positive orientation: Explorations on what is common to life satisfaction, self-esteem, and optimism. *Epidemiologia e psichiatria Sociale*, 19(01), 63-71.
- Caprara, M., Steca, P., & De Leo, G. (2003). La misura dell'ego-resiliency. *Ricerche di psicologia*. Carstensen, L. L., Turan, B., Scheibe, S., Ram, N., Ersner-Hershfield, H., Samanez-Larkin, G. R.,
- Brooks, K. P., & Nesselroade, J. R. (2011). Emotional experience improves with age: Evidence based on over 10 years of experience sampling. *Psychology and Aging*, 26(1), 21– 33. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0021285>.
- Caso, L., De Leo, G., & De Gregorio, E. (2002). La resilienza: evoluzione di un concetto e prospettive di ricerca. *Rassegna di psicologia*.
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 19(4), 381-395.
- Cherniss, C. (1983). La sindrome del burn-out. *Centro scientifico torinese, Torino*.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes

- for testing measurement invariance. *Structural equation modeling*, 9(2), 233-255.
- Clark, M. L., & Gioro, S. (1998). Nurses, indirect trauma, and prevention. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 30(1), 85-87.
- Converso, D. & Marafioti, M. (2007). La sindrome del burnout: origine e sviluppi del costrutto e studio degli antecedenti. In Converso D, Fal- cetta R, *Burnout e non solo*, Torino, Centro Scientifico Editore, 72-109.
- Cote, J. (2000). *Arrested adulthood: The changing nature of maturity and identity—what does it mean to grow up?*. New York: New York University Press.
- Cowan, E. (2000). Psychological wellness: Some hopes for the future. In D. Cicchetti, J. Rappaport, Sandler, & R. P. Weissberg (Eds.), *The promotion of wellness in adolescents* (pp. 477–503). Washington, DC: Child Welfare League of America Press.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Development*, 33(1), 47-65. doi: 10.1177/0894845306289535
- Cummins, R. A. (2013). Positive psychology and subjective wellbeing homeostasis: A critical examination of congruence. In D. Moraitou & A. Efklides (Eds.), *Quality of life: A positive psychology perspective* (pp. 67-86). New York: Springer.
- D'Amato, A., Marcato, A., & Majer, V. (2003). Dall'amministrazione alla gestione delle risorse umane. *Risorse Umane in Azienda*, 14, 92.



- Damasio, A. R. (2000). A second chance for emotion. *Cognitive neuroscience of emotion*, 12-23.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Del Cimmuto, A. (2007). Società complessa, transizioni, orientamento. In ISFOL, *Dialoghi sull'orientamento. Dalle esperienze ai modelli*. Roma: ISFOL.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Devilly, G. J., Wright, R., & Varker, T. (2009). Vicarious trauma, secondary traumatic stress or simply burnout? Effect of trauma therapy on mental health professionals. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 43(4), 373-385.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21, 42-56.  
doi:10.1177/1069072712454698
- Diener, E. (2000). *Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index* (Vol. 55, No. 1, p. 34). American Psychological Association.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). 11 Personality and Subjective Well-Being. *Well-being: Foundations of hedonic psychology*, 213.

- Diener, E., Lucas, R., and Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *the handbook of positive psychology*, (pp: 63-73) New York; Oxford University Press.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, 5(1), 1-31.
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 109-119.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2010). Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Proprietà psicometriche nel contesto italiano [Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Psychometric properties in the Italian context]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e applicazioni*, 3, 351-364. doi:10.1108/09604521211281396
- Donnay, D. A., & Borgen, F. H. (1999). The incremental validity of vocational self-efficacy: An examination of interest, self-efficacy, and occupation. *Journal of Counseling Psychology*, 46(4), 432.
- Draper, B., Winfield, S., & Luscombe, G. (1999). The Senior Psychiatrist Survey I: age and psychiatric practice. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 33(5), 701-708.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). What's most important to students' long term career choices: Analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, 34, 149-163. doi:10.1177/0894845307307472
- Eckenrode, J. (Ed.). (2013). *The social context of coping*. Springer Science &

- Business Media. Edelman, G. M. (1992). *Bright air, brilliant fire: On the matter of the mind*. Basic books.
- Edwards, D., Burnard, P., Owen, M., Hannigan, B., Fothergill, A. & Coyle, D. (2003). A systematic review of the effectiveness of stress-management interventions for mental health professionals. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing* 10, 370–371.
- Elkonin, D., & Van der Vyver, L. (2011). Positive and negative emotional responses to work-related trauma of intensive care nurses in private health care facilities. *Health SA Gesondheid*, 16(1).
- Elwood, L. S., Mott, J., Lohr, J. M., & Galovski, T. E. (2011). Secondary trauma symptoms in clinicians: A critical review of the construct, specificity, and implications for trauma- focused treatment. *Clinical psychology review*, 31(1), 25-36.
- Emmerling, R. J., & Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 153-167.
- Emiliani, F. (2005). Adattamento, rischio e protezione. In G. Speltini (Eds), *Minori, disagio e aiuto psicosociale* (pp.89-118). Bologna: Il Mulino.
- Erikson, E. H. (1959). *Identity and the life cycle; Selected papers, with a historical introduction by David Rapaport*. New York: International University Press.
- Escribà-Agüir, V., & Pérez-Hoyos, S. (2007). Psychological well-being and psychosocial work environment characteristics among emergency medical and nursing staff. *Stress and health*, 23(3), 153-160.

- Estrada, C. A., Isen, A. M., & Young, M. J. (1997). Positive affect facilitates integration of information and decreases anchoring in reasoning among physicians. *Organizational behavior and human decision processes*, 72(1), 117-135.
- EUROSTAT (2015). Unemployment statistics. Retrieved from [http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Unemployment_statistics)
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 277.
- Faraci, P., & Musso, P. (2013). La valutazione dei modelli di equazioni strutturali [The evaluation of structural equation models]. In C. Barbaranelli & S. Ingoglia (Eds.), *I modelli di equazioni strutturali: Temi e prospettive* (pp. 111-150). Milano: LED. doi:10.7359/649- 2013-fara
- Felton, J.S. (1988). Burnout as a clinical entity - its importance in health care workers. *Occup Med*, 48 (4): 237-250.
- Flores, L. Y., Navarro, R. L., Smith, J. L., & Ploszaj, A. M. (2006). Testing a model of nontraditional career choice goals with Mexican American adolescent men. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 214-234.
- Figley, C. R. (1992, June). Secondary traumatic stress and disorder: Theory, research, and treatment. In *First World Meeting of the International Society for Traumatic Stress Studies, Amsterdam, June*.

- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of clinical psychology*, 58(11), 1433-1441.
- Fine, S. B. (1991). Resilience and human adaptability: Who rises above adversity?. *American Journal of Occupational Therapy*, 45(6), 493-503.
- Firth-Cozens, J. (2007). Improving the health of psychiatrists. *Advances in Psychiatric Treatment*, 13(3), 161-168.
- Fischer, J., Kumar, S., & Hatcher, S. (2007). What makes psychiatry such a stressful profession? A qualitative study. *Australasian Psychiatry*, 15(5), 417-421.
- Fothergill, A., Edwards, D., & Burnard, P. (2004). Stress, burnout, coping and stress management in psychiatrists: findings from a systematic review. *International Journal of Social Psychiatry*, 50(1), 54-65.
- Fraccaroli, F. (2005). *Progettare la carriera*. R. Cortina. Milano
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and- build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Fredrickson, B. L. (2002). Positive emotions. *Handbook of positive psychology*, 120-134.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13(2), 172-175.
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and emotion*, 24(4), 237-258.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of general psychology*, 9(2), 103.

- Galambos, N. L., Barker, E. T., & Krahn, H. J. (2006). Depression, self-esteem, and anger in emerging adulthood: seven-year trajectories. *Developmental psychology*, 42(2), 350.
- Garman, A. N., Corrigan, P. W., & Morris, S. (2002). Staff burnout and patient satisfaction: Evidence of relationships at the care unit level. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 235.
- Garmezy, N. (1993). Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry*, 56(1), 127-136.
- Garrosa, E., Rainho, C., Moreno-Jiménez, B., & Monteiro, M. J. (2010). The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. *International Journal of Nursing Studies*, 47(2), 205- 215.
- Gati, I., Asulin-Peretz, L., & Fisher, A. (2012). Emotional and personality- related career decision- making difficulties: A three-year follow-up. *The Counseling Psychologist*, 40, 6-27. doi:10.1177/0011000011398726
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin Perez, L. (2011). Emotional and personality-related aspect of career decision-making difficulties: facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19, 3-20. doi:10.1177/1069072710382525
- Gati, I., Kleiman, T., Saka, N., & Zakai, A. (2003). Perceived benefits of using an internet-based interactive career planning system. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 272-286. doi:10.1016/S0001-8791(02) 00049-0
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career

- decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526.  
doi:10.1037/0022-0167.43.4.510
- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the Career Decision-Making Difficulty Questionnaire: Counselors' versus career counselors' perception. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 99-113.  
doi:10.1006/jvbe.1999.1710
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340.
- Golby, J., & Sheard, M. (2004). Mental toughness and hardiness at different levels of rugby league. *Personality and Individual Differences*, 37(5), 933-942.
- Goldstein, K. (1939). The organism: A holistic approach to biology derived from pathological data in man.
- Gottfredson, L.S. (2003). The Challenge and Promise of Cognitive Career Assessment. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 115-135.
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2008). An evaluation of celebrating strengths. *Prepared for North Lincolnshire Local Education Authority. Coventry: CAPP, Warwick University.*
- Gowing, M. K., Kraft, J. D., & Quick, J. C. (1998). *A conceptual framework for coping with the new organizational reality*. American Psychological Association.
- Grady, M. D., & Cantor, M. (2012). Strengthening the professional selves of social workers through the lens of self psychology. *Smith College Studies in Social*

*Work*, 82(4), 401-417.

Greenleaf, A.T. (2011). Human agency, hardiness, and proactive personality: potential resources for emerging adults in the college-to-career transition. PhD diss. Univeristy of Iowa

Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of psychology*, 55(2), 65-73.

Guay, F., Ratelle, C. F., Senecal, C., Larose, S., & Deschenes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14, 235-255. doi: 10.1177/1069072705283975

Guglielmi, D., Simbula, S., Depolo, M., & Violante, F. S. (2011). La rilevazione dei fattori di rischio psicosociale alla luce del job demands-resources model. *Risorsa Uomo*.

Halbesleben, J. R., & Rathert, C. (2008). Linking physician burnout and patient outcomes: exploring the dyadic relationship between physicians and patients. *Health care management review*, 33(1), 29-39.

Harari, M. J., Waehler, C. A., & Rogers, J. R. (2005). An Empirical Investigation of a Theoretically Based Measure of Perceived Wellness. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 93.

Hargrove, B. K., Inman, A. G., & Crane, R. L. (2005). Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development*, 31(4), 263-278.



- Hartung, P. J. (2011). Barrier or benefit? Emotion in life-career design. *Journal of Career Assessment, 19*, 296-305. doi:10.1177/1069072710395536
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology, 7*(5), 362-371.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies, 14*(3), 965-983.
- Henning, M. A., Sollers, J., Strom, J. M., Hill, A. G., Lyndon, M. P., Cumin, D., & Hawken, S. J. (2014). Junior doctors in their first year: mental health, quality of life, burnout and heart rate variability. *Perspectives on medical education, 3*(2), 136-143.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 55-74.
- Herr, E. L., & Lear, P. B. (1984). The family as an influence on career development. *Family Therapy Collections, 10*, 1-15.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Prentice Hall.
- Hopper, C., Craig, J., Janvrin, D.R., Wetsel, M.A. & Reimels, E. (2010). Compassion Satisfaction, Burnout and compassion fatigue among Emergency Nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *J Emerg Nurs 36*: 420-427.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure

- analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Huang, C. (1995). Hardiness and stress: a critical review. *Maternal-child nursing journal*. Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Free Press.
- Inguglia, C. & Lo Coco, A. (2013). Resilienza e vulnerabilità psicologica nel corso dello sviluppo. Mulino: Bologna
- Inguglia, C., Ingoglia, S., Liga, F., Lo Coco, A., & Lo Cricchio, M.G. (2015a). Autonomy and relatedness in adolescence and emerging adulthood: Relationships with parental support and psychological distress. *Journal of Adult Development*, 22, 1-13. doi: 10.1007/s10804-014- 9196-8
- Inguglia, C., Ingoglia, S., Liga, F., Lo Coco, A., Lo Cricchio, M.G., Musso, P., ... Lim, H. J. (2015b). Parenting dimensions and internalizing difficulties in Italian and U.S. emerging adults: The intervening role of autonomy and relatedness. *Journal of Child and Family Studies*. doi:10.1007/s10826-015-0228-1
- ISTAT (2015). Database of Statistics [Datawarehouse]. Retrieved from <http://dati.istat.it/>.
- Italian Association of Psychology (2015). *Codice Etico per la Ricerca in Psicologia* [Ethical code for psychological research]. Retrieved from <http://www.aipass.org/node/26>
- Ivtzan, I., Bernard, I., Sekhon, M., Gardner, H. E., & Hart, R. (2013). Well-being through self- fulfillment examining developmental aspects of self-actualization. *The Humanistic Psychologist*, 41(2), 119-132.

doi:10.1080/08873267.2012.712076.

- Jackson, M. A., Potere, J. C., & Brobst, K. A. (2006). Are success learning experiences and self- efficacy beliefs associated with occupational interests and aspirations of at-risk urban youth?. *Journal of career assessment*, 14(3), 333-353.
- Jenkins, S. R., & Baird, S. (2002). Secondary traumatic stress and vicarious trauma: A validation study. *Journal of traumatic stress*, 15(5), 423-432.
- Johnson, M. K., & Mortimer, J. T. (2002). Career choice and development from a sociological perspective. *Career choice and development*, 4, 37-81.
- Josselson, R. (1996). *Revising herself: The story of women's identity from college to midlife*. New York: Oxford University Press.
- Jung, C.G. 1933, *Modern Man in Search of a Soul*; W.S. Dell & C.F. Baynes, Trans. (Harcourt, Brace & World, New York, NY).
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Keenan, E. M., & Mostert, K. (2013). Perceived organisational support for strengths use: The factorial validity and reliability of a new scale in the banking industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 01-12.
- Kenny, M. E., & Sirin, S. R. (2006). Parental attachment, self-worth, and depressive symptoms among emerging adults. *Journal of Counseling & Development*, 84(1), 61-71.
- Kahn, B. E., & Isen, A. M. (1993). The influence of positive affect on variety seeking

- among safe, enjoyable products. *Journal of Consumer Research*, 257-270.
- Khoshaba, D. M., & Maddi, S. R. (2001). *HardiTraining*. Newport Beach, CA: Hardiness Institute
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1.
- Kobasa, S. C. (1982). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. *Social psychology of health and illness*, 4, 3-32.
- Kobasa, S. C. O. (1987). Stress responses and personality.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology*, 42(1), 168.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Puccetti, M. C. (1982). Personality and exercise as buffers in the stress-illness relationship. *Journal of behavioral medicine*, 5(4), 391-404.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Zola, M. A. (1983). Type A and hardiness. *Journal of Behavioral Medicine*, 6(1), 41-51.
- Konstam, V. (2014). *Emerging and young adulthood: Multiple perspectives, diverse narratives*. Springer.
- Konstam, V., & Lehmann, I. S. (2011). Emerging adults at work and at play: Leisure, work engagement, and career indecision. *Journal of Career Assessment*, 19, 151-164. doi:10.1177/1069072710385546

- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (Eds.). (1979). *Social learning and career decision making*. Carroll Press.
- Kumar, S. (2011). Burnout and psychiatrists: what do we know and where to from here?. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 20(04), 295-301.
- Kunnen, E.S. (2014). The effect of a career choice guidance on self-reported psychological problems. *Frontiers in Psychology*. 5, 547.  
doi:10.3389/fpsyg.2014.00547
- Kuwabara, S. A., Van Voorhees, B. W., Gollan, J. K., & Alexander, G. C. (2007). A qualitative exploration of depression in emerging adulthood: Disorder, development, and social context. *General Hospital Psychiatry*, 29(4), 317–324
- Lasalvia, A., & Tansella, M. (2011). Occupational stress and job burnout in mental health. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 20(04), 279-285.
- Lawson, G., & Myers, J. E. (2011). Wellness, Professional Quality of Life, and Career-Sustaining Behaviors: What Keeps Us Well?. *Journal of Counseling & Development*, 89(2), 163-171.
- Le Doux, J. (1996). *The Emotional Brain: The Mysterious Underpinnings of Emotional Life*, ed.
- Fagin, L., Brown, D., Leary, J., & Carson, J. (1995). The Claybury community psychiatric nurse stress study: is it more stressful to work in hospital or the community?. *Journal of Advanced Nursing*, 22(2), 347-358.
- Lease, S. H. (2006). Factors predictive of the range of occupations considered by African American junior and senior high school students. *Journal of Career Development*,

32, 333-350. doi:10.1177/0894845305283003

Lee, J., Lim, N., Yang, E., & Lee, S. M. (2011). Antecedents and consequences of three dimensions of burnout in psychotherapists: A meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 42(3), 252.

Lee, H. & Ghosh, S. (2009). Performance of information criteria for spatial models. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 79, 93-106.  
doi:10.1080/00949650701611143

Lehmann, I. S., & Konstam, V. (2011). Growing up perfect: Perfectionism, problematic Internet use and career indecision in emerging adults. *Journal of Counseling and Development*. 89, 155- 162. doi:10.1002/j.1556-6678.2011.tb00073.x

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027

Lent, R. W., do Céu Taveira, M., Sheu, H. B., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 190-198.

Linley, P. A., & Harrington, S. (2006). Strengths coaching: A potential-guided approach to coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 37-46.

Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological

well-being measures. *Personality and Individual Differences*, 47, 878-884.

doi:10.1016/j.paid.2009.07.010

Linley, P. A., Harrington, S., & Garcea, N. (2013). Finding the positive in the work of work. *The Oxford handbook of positive psychology and work*, 3-9.

Linley, P. A., Nielsen, K. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 5(1), 6-15.

Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419- 430.

Lundberg, M., & Wuermli, A. (2012). *Children and youth in crisis: Protecting and promoting human development in times of economic shocks*. Washington, DC: World Bank.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.

Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209–221.

Luthar, S. S. & Ziegler, E.(1991). Vulnerability and competence: A review of research on resilience in childhood. *American Journal of Orthopsychiatry*, 61, 6-20.

Maddi, S. R. (1999). The personality construct of hardiness: I. Effects on experiencing,

- coping, and strain. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(2), 83.
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54, 173-185. doi:dx.doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173
- Maddi, S. R. (2008). The courage and strategies of hardiness as helpful in growing despite major, disruptive stresses.
- Maddi, S. R. (2013). Hardiness, Turning Stressful Circumstances into Resilient Growth. *Applied Research in Quality of Life*, 8, 265-267. doi:10.1007/s11482-013-9230-1
- Maddi, S. R. (2014). Hardiness leads to meaningful growth through what is learned when resolving stressful circumstances. In *Meaning in Positive and Existential Psychology* (pp. 291-302). Springer New York.
- Maddi, S. R., Fox, S. R., Harvey, R. H., Lu, J. L., Khoshaba, D. M., & Persico, M. (2001). Reduction in psychopathology following bariatric surgery for morbid obesity. *Obesity surgery*, 11(6), 680-685.
- Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1984). *Hardy executive*. Dow Jones-Irwin.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2009a). Hardiness training facilitates performance in college. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 566- 577.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2009b). Personality Construct of Hardiness, IV: Positive Cognitions and Emotions



Concerning Oneself and Developmentally Relevant Activities. *Journal of Humanistic Psychology*.

Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M., & Brow, M.

(2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598.

Magyar-Moe, J. L. (2009). *Therapist's guide to positive psychological interventions*. Academic Press.

Magrin, M. E. (2008). Dalla resistenza alla resilienza: promuovere benessere nei luoghi di lavoro. *G Ital Med Lav Erg*, 30, 1.

Malaguti, E. (2005). *Educarsi alla resilienza: come affrontare crisi e difficoltà e migliorarsi*. Edizioni Erickson.

Malaguti, E., & Cyrulnik, B. (2005). *Costruire la resilienza. La riorganizzazione positiva della vita e la creazione di legami significativi*, Erickson, Trento 2006.

Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 365-378.  
doi:10.1006/jvbe.1999.1745

Martini, M., & Converso, D. (2012). Lo studio del burnout in sanità: rapporto coi pazienti e relazione lavoro-famiglia come richieste e risorse. *G Ital Med Lav Erg*, 34, 1.

Maslach C. (1982). *La sindrome del Burnout: il prezzo dell'aiuto agli altri*. Assisi: Cittadella, 1992.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a Psychology of Being*. New York: D. Van Nostrand Company.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227.
- McCullough, M. E., & Snyder, C. R. (2000). Classical sources of human strength: Revisiting an old home and building a new one. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 1-10.
- McWilliams, N. (2011). *Psychoanalytic diagnosis: Understanding personality structure in the clinical process*. Guilford Press.
- Meier, D. E., Back, A. L., & Morrison, R. S. (2001). The inner life of physicians and care of the seriously ill. *Jama*, 286(23), 3007-3014.
- Miller, M. (1996). Relevance of resilience to individuals with learning disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, 43(3), 255-269.
- Miller, A. D., & Rottinghaus, P. J. (2014). Career decidedness, meaning in life, and anxiety: An existential framework. *Journal of Career Assessment*, 22, 233-247. doi:10.1177/1069072713493763
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1996). Psychological success and the boundaryless career.

*The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, 237-255.

Myers, F., McCollam, A., & Woodhouse, A. (2005). National Programme for Improving Mental Health and Well-being. *Addressing mental health inequalities in Scotland: Equal Minds. Scottish Development Centre for Mental Health, Scottish Executive*.

Molinari, L., & Speltini, G. (2003). L'adolescenza fra normalità e disagio. *L'informazione bibliografica*, 29(1), 86-108.

Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: A review of the problem and its remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 39(5), 341-352.

Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. J. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 439-465.

Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of counseling psychology*, 38(1), 30.

Nesdale, D., & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *Journal of Social Psychology*, 140, 608-614.  
doi:10.1080/00224540009600500

Nayyeri, M., & Aubi, S. (2011). Prediction well-being on basic components of hardiness.

*Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 30, 1571-1575.

Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15, 181- 193. doi:10.1177/1069072706298019

Nota, L., & Soresi, S. (2000). Autoefficacia nelle scelte. *La visione sociocognitiva dell'orientamen*. Oliverio Ferraris, A. (2003). *La forza d'animo*. Milano: Rizzoli.

Oddie, S., & Ousley, L. (2007). Assessing burn-out and occupational stressors in a medium secure service. *The British Journal of Forensic Practice*, 9(2), 32-48.

Ouellette, S. C., & DiPlacido, J. (2001). Personality's role in the protection and enhancement of health: Where the research has been, where it is stuck, how it might move. *Handbook of health psychology*, 175-193.

Palestini, L., Prati, G., Pietrantoni, L., & Cicognani, E. (2009). La qualità della vita professionale nel lavoro di soccorso: Un contributo alla validazione italiana della Professional Quality of Life Scale (ProQOL). *Psicoterapia Cognitiva e Comportamentale*, 15(2), 205-227.

Paris Jr, M., & Hoge, M. A. (2010). Burnout in the mental health workforce: A review. *The journal of behavioral health services & research*, 37(4), 519-528.

Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.

Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business Press.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association
- Peterson, C., & Park, N. (2009). Classifying and Measuring Strengths of. *Oxford handbook of positive psychology*, 25.
- Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 201-210. doi:10.5093/tr2010v26n3a4
- Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.
- Petrowski, K., Hessel, A., Eichenberg, C., & Br, E. (2014). Occupational stressors in practicing psychological psychotherapists. *Health*, 2014.
- Picardi, A., Bartone, P.T., Querci, R., Bitetti, T., Tarsitani, L., Roselli, V., Maraone, A., Fabi, E., De Michele, F., Gaviano, I., Flynn, B., Ursano, R., Biondi, M. (2012). Development and validation of the Italian version of the 15-item Dispositional Resilience Scale. [Sviluppo e validazione della versione italiana della Dispositional Resilience Scale a 15 item]. *Rivista di Psichiatria*, 47, 231-237.

- Pinquart, M. (2009). Moderating effects of dispositional resilience on associations between hassles and psychological distress. *Journal of applied Developmental psychology*, 30(1), 53-60.
- Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., Szmukler, G., Bebbington, Paul & Thornicroft, G. Graham. (1996). Mental health," burnout'and job satisfaction among hospital and community-based mental health staff. *The British Journal of Psychiatry*, 169(3), 334-337.
- Polach, J. L. (2004). Understanding the experience of college graduates during their first year of employment. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 5-23.
- Proyer, R. T., Ruch, W., & Buschor, C. (2013). Testing strengths-based interventions: A preliminary study on the effectiveness of a program targeting curiosity, gratitude, hope, humor, and zest for enhancing life satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 14(1), 275- 292.
- Putton, A., & Fortugno, M. (2006). *Affrontare la vita. Che cos' è la resilienza e come svilupparla*, Carocci, Roma.
- Quinlan, D., Swain, N., & Vella-Brodrick, D. A. (2012). Character strengths interventions: Building on what we know for improved outcomes. *Journal of Happiness Studies*, 13(6), 1145-1163.
- Ray, S. L., Wong, C., White, D., & Heaslip, K. (2013). Compassion satisfaction, compassion fatigue, work life conditions, and burnout among frontline mental health care professionals. *Traumatology*, 19(4), 255.

- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson Jr, J. P., & Peterson, G. W. (2002). *Career Development and Planning: A Comprehensive Approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Reid, Y., Johnson, S. & Morant, N. (1999). Explanations for stress and satisfaction in mental health professionals: a qualitative study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 34:301-8.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321.
- Rifkin, J. (1995). *La fine del lavoro: il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post mercato*. Baldini & Castoldi.
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale – II. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 274-287. doi: 10.1037/a0027310
- Rogers, C.R. (1962). *The interpersonal relationship: The core of guidance*, Harvard Educational Review 32(4), pp. 416–429.
- Ruini, C., Ottolini, F., Rafanelli, C., Ryff, C., & Fava, G. A. (2003). Italian validation of Psychological Well-Being Scale (PWB). *Rivista di Psichiatria*, 38(3), 117-130.
- Rutter, M. (2007). Resilience, competence, and coping. *Child abuse & neglect*, 31(3), 205-209.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being.

*Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.

Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of happiness studies*, 9(1), 139-170.

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104. doi:10.1111/1467-8721.ep10772395

Ryff, C. D., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

doi:10.1037/0022-3514.69.4.719

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. doi:10.1007/s10902-006-9019-0

Rosenberg, T., & Pace, M. (2006). Burnout among mental health professionals: Special considerations for the marriage and family therapist. *Journal of marital and family therapy*, 32(1), 87-99.

Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career- decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*.

Salloum, A., Kondrat, D. C., Johnco, C., & Olson, K. R. (2015). The role of self-care on compassion satisfaction, burnout and secondary trauma among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 49, 54-61.

Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.



- Sandrin, L. (2004). *Aiutare senza bruciarsi. Come superare il burnout nelle professioni di aiuto* (Vol. 34). Paoline.
- Savickas, M. L. (2003). Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *Career Development Quarterly*, 52(1), 87-96.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In *International handbook of career guidance* (pp. 97-113). Springer Netherlands.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- Scabini, E., & Donati, P. (1988). La famiglia “lunga” del giovane adulto”, in *Studi interdisciplinari sulla famiglia*. Vita e Pensiero, (7). Milano
- Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 106, OECD Publishing, Paris. doi:10.1787/5kmh79zb2mmv-en.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1-16.
- Schulenberg, J. E., Bryant, A. L., & O'malley, P. M. (2004). Taking hold of some kind of life: How developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood. *Development and psychopathology*, 16(04), 1119-1140.
- Schwartz, S. J., Côté, J. E., & Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging

- adulthood two developmental routes in the individualization process. *Youth & Society*, 37(2), 201-229.
- Seligman, M. E. (1990). Why is there so much depression today? The waxing of the individual and the waning of the commons. In *Contemporary psychological approaches to depression*, (pp.1-9). Springer US.
- Seligman, M. E. (1998a). Building human strength: Psychology's forgotten mission. *APA monitor*, 29(1), 2.
- Seligman, M.E.P. (1998b). What is the "good life"? *APA Monitor*, 29(10)
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. New York: Free Press/Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. P. (2004). Can happiness be taught? *Daedalus*, 133(2), 80-87. doi:10.1162/001152604323049424
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi:10.1037//0003-066X.55.1.5
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217. doi:10.1037/0003-066X.56.3.216
- Shulman, S., Blatt, S. J., & Feldman, B. (2006). Vicissitudes of the impetus for growth and change among emerging adults. *Psychoanalytic psychology*, 23(1), 159.

- Siegler, I. C., Helms, M. J., Fredrickson, B. L., Maynard, K. E., Haney, T. L., & Barefoot, J. C. (2000). Hostility Predicts Magnitude and Duration of Blood Pressure Response to Anger.
- Simon, C. E., Pryce, J. G., Roff, L. L., & Klemmack, D. (2006). Secondary traumatic stress and oncology social work: Protecting compassion from fatigue and compromising the worker's worldview. *Journal of Psychosocial Oncology*, 23(4), 1-14.
- Simonton, D. K. (2000). Creativity: Cognitive, personal, developmental, and social aspects. *American psychologist*, 55(1), 151.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of clinical psychology*, 65(5), 467-487.
- Siu, O. L., Cooper, C. L., & Phillips, D. R. (2014). Intervention studies on enhancing work well-being, reducing burnout, and improving recovery experiences among Hong Kong health care workers and teachers. *International Journal of Stress Management*, 21, 69-84. doi:10.1037/a0033291
- Skinner, E., & Edge, K. (1998). Introduction to the special section: coping and development across the lifespan. *International journal of behavioral development*, 22(2), 225-230.
- Slaten, C. D., & Baskin, W. B., (2014). Examining the impact of peer and family belongingness on the career decision-making difficulties of young adults: A path analytic approach. *Journal of Career Assessment*, 22 (1), 59-74.

doi:10.1177/1069072713487857

Snyder, C. R. (2000). The past and possible futures of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*(1), 11-28.

Solberg, V. S. (1999). Assessing career search self-efficacy: Construct evidence and developmental antecedents. *Journal of Career Assessment, 6*, 181-193.

doi:10.1177/106907279800600205

Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D., & Nord, D. (1995). Career decision making, and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology, 42*, 448-455. doi:10.1037/0022-0167.42.4.448

Stalker, C., & Harvey, C. (2002). Professional burnout: A review of theory, research, and prevention partnerships for children and families project. *Brantford: Wilfrid Laurier University.*

Stamm, B. H. (2002). Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the compassion satisfaction and fatigue test. In C. Figley (Ed.), *Treating compassion fatigue* (pp. 107-122). New York: Brunner-Routledge.

Stamm, B. H. (2009). The concise ProQOL manual. The concise manual for the professional quality of life scale.

Retrieved from [http:// www.proqol.org/uploads/ProQOL\\_Concise\\_2ndEd\\_12-2010.pdf](http://www.proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf)

Stamm, B. H., & Figley, C. R. (1996). Compassion satisfaction and fatigue test. *Retrieved September, 23, 2001.*

- Stamm, B. H., Larsen, D., & Davis-Griffel, K. (2002). ProQOL, the Professional Quality of Life Scale: Compassion Satisfaction and Fatigue Subscales: RIII.
- Stansfeld, S. (2002). Work, personality and mental health. *The British Journal of Psychiatry*, 181(2), 96-98.
- Steed, L. G., & Downing, R. (1998). Vicarious traumatisation amongst psychologists and professional counsellors working in the field of sexual abuse/assault. *The Australasian Journal of Disaster and Trauma Studies* (2), 1-9.
- Stone, A. A., Schwartz, J. E., Broderick, J. E., & Deaton, A. (2010). A snapshot of the age distribution of psychological well-being in the United States. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(22), 9985–9990. doi: 10.1073/pnas.1003744107.
- Strauser, D. R., Lusting, D. C., & Ciftci, A. (2008). Psychological Well-Being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, 142(1), 21- 35. doi: 10.3200/JRLP.142.1.21-3.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. *Career development: Self-concept theory*, 1-16.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Szymanski, E. M. (2000). *Disability and vocational behavior*.
- Tabachnick, G. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental Designs Using ANOVA*. Belmont, CA: Duxbury.

- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Taylor, K.M. & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision- making, self-efficacy, career salience, locus of control and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31
- Tanner, J. L., & Arnett, J. J. (2009). *The emergence of 'emerging adulthood.'* (pp. 39-45). Routledge, New York.
- Teimory, S., & Mashhadi, A. (2009). Hardiness and personality characteristics acquired blind students. *Journal of Psychological Science*, 2, 114-122.
- Tiedeman, D. V., & O'hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment.* In Tyler, L. E. (1969). *Humanitarian Work of the Counselor.*
- Thompson, C. (1998). The mental state we are in: morale and psychiatry. *Psychiatr Bull* 22:405-9.
- Tuck, B., Rolfe, J., & Adair, V. (1995). Career indecision and self-efficacy among adolescents. *Australian Journal of Career Development*, 4(3), 60-63.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive

- emotions on coping and health. *Journal of personality*, 72(6), 1161-1190.
- Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical care*, 42(2 Suppl), II57.
- Vannotti, M., & Ferrari, L. (2005). Congruenza, autoefficacia, valutazione delle proprie capacità e controllo primario nell'orientamento professionale di giovani che svolgono le prime esperienze lavorative. *Giornale Italiano di Psicologia dell'orientamento*, (6), 27-36.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 15- 27.
- Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of happiness studies*, 9(3), 449-469.
- Wagnild, G. (2009). A review of the Resilience Scale. *Journal of nursing measurement*, 17(2), 105-113.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*.
- Wang, J.C. (2014). *Parental Autonomy Support and Emerging Adult Anxiety and Depression: Determining Direction of Effects*. PhD diss., University of Oregon
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and*

*social psychology*, 64(4), 678.

Webster, L., & Hackett, R. K. (1999). Burnout and leadership in community mental health systems. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 26(6), 387-399.

Werner, E. E., & Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press.

Wood, S., Stride, C., Threapleton, K., Wearn, E., Nolan, F., Osborn, D., ... & Johnson, S. (2011). Demands, control, supportive relationships and well-being amongst British mental health workers. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 46(10), 1055-1068.

World Medical Association. (2009). *Declaration of Helsinki. Ethical principles for medical research involving human subjects*.

Wright, M. O. D., Masten, A. S., & Narayan, A. J. (2013). Resilience processes in development: Four waves of research on positive adaptation in the context of adversity. In *Handbook of resilience in children* (pp. 15-37). Springer US.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121.

Zimmermann, B. K., Dormann, C., & Dollard, M. F. (2011). On the positive aspects of customers: Customer-initiated support and affective crossover in employee–customer dyads. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 31-57.



Zach, S., Raviv, S., & Inbar, R. (2007). The benefits of a graduated training program for security officers on physical performance in stressful situations. *International Journal of Stress Management*, 14(4), 350.

Zhou, M. & Xu, Y. (2013). University Students' Career Choice and Emotional Well-Being. *Journal of Educational and Social Research*, 3(7), 243-248

Doi:10.5901/jesr.2013.v3n7p243

## **Ringraziamenti**

Desidero ringraziare la prof.ssa Alida Lo Coco, per gli stimoli costanti che mi ha offerto nel corso del mio dottorato di ricerca.

Un sentito ringraziamento al prof. Cristiano Inguglia, mio tutor, per la grande disponibilità e cortesia dimostratemi e per tutto l'aiuto e i consigli forniti durante le attività di ricerca e nel corso della stesura di questo elaborato.

Un'ulteriore ringraziamento alla professoressa Sonia Ingoglia e al dottore Pasquale Musso per avermi insegnato e guidato nell'elaborazione dei miei dati di ricerca.